

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำ
ที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญาณิพนธ์
ของ
ภาคินี ดอกไม้งาม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำ
ที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
ภคินี ดอกไม้งาม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2546

๒ ๒๒๗๑๑

ภคินี ดอกไม้งาม. (2546), ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับ
มัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร
ปริญญาโท. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของ
อาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศ
องค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดย
ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวนทั้งสิ้น 285 คน เครื่องมือที่
ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตรวจรายการ (Checklist) และเป็นแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก สถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และถดถอยพหุคูณแบบที่ละขั้นตอน

ผลของการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียน
แกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
และสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา
ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่
ปฏิบัติงานในองค์การต่ำกว่า 5 ปี 5 ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การอยู่
ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะ
บุคคลที่เกี่ยวกับระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนระยะเวลาที่
ปฏิบัติงานในองค์การมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

สำหรับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ นโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพ
ภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน เป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การศึกษาปัจจัยที่มีความสามารถในการทำนาย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ได้มากที่สุดตามลำดับคือ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 44

FACTORS RELATED TO THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SECONDARY
SCHOOL TEACHERS IN SCHOOL-BASED MANAGEMENT
PILOT IN BANGKOK METROPOLIS

AN ABSTRACT
BY
PHAKINEE DOKMAINGAM

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education degree in Educational Administration
MAY 2003

Phakinee Dokmaingam. (2003). Factors Related To The Organizational Commitment of Secondary School Teachers in School – Based Management Pilot in Bangkok Metropolis. Master Thesis, M.Ed (Educational Administration). Bangkok : Graduate School. Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Asst. Prof. Dr. Puongrat Asst. Prof. Laddavan Kasamnat.

The purposes of this research were to study factors related to organizational commitment of secondary school teachers in pilot schools with school – based management in Bangkok Metropolis. The two factors in the study included personal demographic factor and organizational climate factor. The sample consisted of 285 secondary school teachers from pilot schools with school – based management in Bangkok Metropolis in the academic year 2002. The instrument used for collecting data was a checklist and five – rating scale questionnaire. Percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation and stepwise multiple regression analysis were applied for data analysis.

The results of the study were as follows :

1. Organizational commitment of secondary school teachers in pilot schools with school – based management who held bachelor degree and those held higher than bachelor degree were at the high level. Teachers with less than 5 years, 5 – 10 years, and more than 10 years of working duration also held organizational commitment at the high level.

2. In personal demographic factor, no relationship between educational level and organizational commitment was found. However, it was found that working duration had statistically significant negative relationship with organizational commitment at the .05 level.

In organizational climate factor, organizational structure, policy in human resource management, task characteristics, supervisory management style, relationship among members in organization, and compensation had statistically significant positive relationship with organizational commitment of secondary school teachers in pilot schools with school – based management at the .01 level.

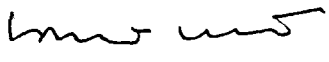
3. It was found that supervisory management style, relationship among members in organization, task characteristics, organizational structure, and working duration, from high to low respectively, were personal demographic factor and organizational climate factor which could statistically significant explain 44 percent of organizational commitment of secondary school teachers in pilot schools with school – based management at the .01 level.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำ
ที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

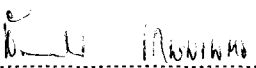
ของ
นางสาวกคินี ดอกไม้งาม

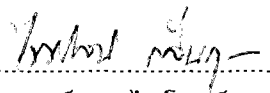
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

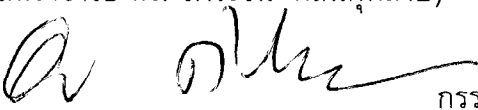

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)


.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)


.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรวรรณ ตันต์เจริญรัตน์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ต่างๆ และให้คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการวิจัย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนการวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี พร้อมด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรรรณ ตันท์เจริญรัตน์ กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม ซึ่งได้สละเวลาร่วมเป็นกรรมการสอบพร้อมให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้งานวิจัยนี้ได้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างมาก จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ ดร. ปัญญา แก้วกียูร อาจารย์ สมกิจ กิจพูนวงศ์ อาจารย์ จิเรก วรรณเศียร นางสาว ขวัญชีวา วรรณพินทุ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม ขอขอบคุณคุณอาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ด้านวิชาการ

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตกรุงเทพมหานคร ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 26 ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณอาจารย์ทองสุข สัมปหังสิต ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ขอขอบคุณ

Mr. Hans Michael Hensel เจ้าของบริษัท Zeno's Verlag GmbH ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้วิจัยที่ได้ให้ความสนับสนุนและเป็นกำลังใจ และขอขอบคุณครอบครัวดอกไม้งามที่เป็นพลังกายและพลังใจให้กับผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ คุณพ่อ คุณแม่ และบูรพาจารย์ทุกท่าน

ภคินี ดอกไม้งาม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	6
ตัวแปรที่ศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานในการวิจัย	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	12
การจัดการศึกษาแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกรมสามัญ ศึกษา	28
ภารกิจของโรงเรียนมัธยมศึกษา	30
ความหมายของการบริหารโรงเรียน	31
ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน	31
หน้าที่และความรับผิดชอบของครู	33
สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาของมัธยมศึกษา	34
บรรยากาศองค์การ	36
ความหมายของบรรยากาศองค์การ	36
ความสำคัญขอบรรยากาศองค์การ	38
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ	39
องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	44
ความผูกพันต่อองค์การ	51
ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ	51

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
2(ต่อ)	แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	53
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	55
	การวัดความผูกพันต่อองค์กร	55
	ผลของความผูกพันต่อองค์กร.....	56
	ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	57
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	70
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	70
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	74
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	76
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	78
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
5	สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	89
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	89
	สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	89
	วิธีการศึกษาค้นคว้า	90
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	90
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	91

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5(ต่อ) อภิปรายผล	93
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	111
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	141

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากร	71
2	การแสดงความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตัวแปรตาม ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ประกอบด้วยระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในองค์กร	80
3	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศขององค์กร	81
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อการ	81
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์กร และ ความผูกพันต่อการ จำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา.....	82
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์กร และ ความผูกพันต่อการ จำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	83
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความผูกพันต่อการ.....	85
8	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันต่อการ.....	86

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	10
2 เปรียบเทียบแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	15
3 ลักษณะงานในหน้าที่และลักษณะอื่นๆ ของโรงเรียน กับการบริหารแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานและการบริหารที่ถูกควบคุมจากภายนอก.....	19
4 ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ.....	40

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นบทบาทและความสำคัญต่อวิถีของคนและสังคม โดยเฉพาะการเตรียมคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นภาระกิจของการศึกษาโดยตรง และการจัดการศึกษาที่ดีนั้นจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และเทคโนโลยี แต่การจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล สังคม และประเทศ เพราะระบบการศึกษาไทยเป็นการบริหารแบบรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง มีสายการบังคับบัญชายาว ซึ่งทำให้งานเกิดความล่าช้าและมีความสิ้นเปลืองทรัพยากร มีการเติบโตของระดับตำแหน่งไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร การบริหารงานระดับสูงไม่เห็นคุณภาพการเรียนการสอน มีการทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวงไม่มีส่วนร่วมและตรวจสอบจากประชาชน (รุ่ง แก้วแดง, 2543 : 287-294) นอกจากนี้สถานการณ์ของครูไทย ที่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ช่วงหลังสงครามโลกที่ 2 เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้น แต่รัฐบาลไม่สามารถปรับเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวกับครูหลายประการ คือปัญหาเชิงปริมาณในระดับโรงเรียนมีปัญหาเนื่องจากความขาดแคลนครู ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้น และมีครูเกินในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนในเมือง ปัญหาเชิงคุณภาพเป็นปัญหาที่สืบเนื่องจากความขาดแคลนครู โรงเรียนที่ขาดครูใช้ครูอย่างไม่เหมาะสมและไม่ตรงตามคุณสมบัติหรือสาขาที่ครูฝึกฝนมา ปัญหาความไม่มีเอกภาพในระบบการศึกษาทำให้ครูโดยเฉพาะครูในชนบทมีกิจกรรมมากมาย ทั้งงานการเรียนการสอน งานพัฒนาโรงเรียน งานพัฒนาชุมชน งานราชการโดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเมือง การปกครองและงานของชาวบ้าน ในขณะที่ครูมีงานหนักมากขึ้น แต่รายได้ของครูเพิ่มขึ้นไม่เพียงพอให้ครูรักษาสุขภาพของครูได้ ครูต้องดิ้นรนหารายได้เพิ่มเพื่อดำรงสถานภาพความเป็นครู เป็นผลให้เกิดปัญหาครูไม่มีเวลาพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เรียบร้อยเพราะต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งหารายได้เสริม และครูจำนวนมากเป็นหนี้สินทำให้ครูจำนวนไม่น้อยที่มีศักยภาพเปลี่ยนอาชีพไปสู่อาชีพที่มีรายได้และมีเกียรติยศที่สูงขึ้น ครูที่ยังคงอยู่ในระบบเริ่มท้อแท้ขาดกำลังใจ ไม่มีขวัญในการทำงาน อาชีพครูเริ่มเป็นอาชีพที่ไม่น่าสนใจเท่าอาชีพอื่น (สุพล วงสินธ์, 2541 : 73-74)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 กำหนดว่า “ให้มีการจัดระบบโครงสร้างและระบบการจัดการ โดยยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น และสถานศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการระดมทรัพยากรมาใช้ในการจัด

การศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย” และมาตรา 39 กำหนดว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” และในมาตราที่ 40 ได้กำหนดไว้ว่า “ให้คณะกรรมการโรงเรียน ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิโดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการโรงเรียน” (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. 2544 : 5) จากบางส่วนของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้ถ้ามองในเชิงวิเคราะห์ พบว่า กระบวนการจัดการศึกษา ยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ประชาชน องค์กร และหน่วยงานในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจดำเนินการ ซึ่งสาระสำคัญดังกล่าวมาข้างต้นนำมาสู่ความคิดกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษารูปแบบใหม่ คือการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM หรือ การบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง) (วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. 2544 : 28)

รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์ในการกระจายอำนาจเพื่อปรับปรุงการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่การตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังแต่ละโรงเรียน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนรับผิดชอบและตัดสินใจในการบริหารและจัดการศึกษารูปแบบดังกล่าวเน้นคุณภาพการบริหารงานในระบบโรงเรียน (กิตติชัย วิจิตรสุนทร. 2541 : 14) ที่จะเกิดผลกระทบกับนักเรียนที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายของการจัดการศึกษาโดยตรง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงเป็นรูปแบบการบริหารงานในโรงเรียนที่สอดคล้องและสนับสนุนนโยบายของชาติในการจัดการศึกษา โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง และชุมชนร่วมกันบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ของผู้ปกครอง และชุมชนให้มากที่สุด (อุทัย บุญประเสริฐ. 2543 : คำชี้แจงของผู้วิจัย)

การที่จะให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังกล่าวได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร แม้องค์กรจะมีนโยบาย โครงสร้างและกระบวนการบริหารดีแค่ไหนเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ยอมให้ความร่วมมือแล้ว การปฏิบัติงานก็จะไม่สำเร็จไปหาได้ไม่ (ดิน ปรัชญพฤทธ์. 2534 : 40) ดังนั้นผู้บริหารที่ดี ควรมีความสามารถในการบริหารบุคคลให้ได้ทั้งงานและนำใจคนเพื่อให้คนในองค์กรร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ นอกจากนั้นผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลในองค์กร และต้อง

มีความสามารถในการผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การ (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2535 : 111) ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก สามัคคี มีความเข้าใจ มีขวัญและกำลังใจดี ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน และสามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติในองค์การได้ (ชาญชัย อาจินสมมาตร. 2539 : 7) และที่สำคัญคือทำให้เกิดความผูกพันกับงานและองค์การมากยิ่งขึ้น (Watts. 1997 : 691) ซึ่งสอดคล้องกับคอลบ, รูบิน และแมคอินไทร์ (Kolb, Rubin and McIntyre. 1979 : 159) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นทัศนคติหรือการรับรู้ของบุคลากรต่อสิ่งต่างๆ ภายในองค์การมีผลกระทบต่อการทำงานของคนในองค์การ ทั้งความสามารถในการผลิตและความผูกพันต่อองค์การ และหากบุคคลในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การแนวโน้มการเกิดความรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การย่อมมีมากขึ้น (Katz and Kahn. 1966 : 114-115) ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความศรัทธา เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ มีความทุ่มเท เป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การ และมีความภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (Porter and others. 1974 : 604)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า “ความผูกพันต่อองค์การ” มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานและสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์การประสบความสำเร็จและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การและความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ (Buchanan. 1974 : 533-545) และการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การนั้น จะส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง เป็นการยินดีทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังผลตอบแทน (Smith and others. 1983 : 653-663) ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลในองค์การ การศึกษาความผูกพันต่อองค์การนั้น จึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การในการทำงาน ซึ่งประกอบขึ้นมาจากลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือตัวบุคคลทุกคนต่างมีพื้นฐานส่วนตัว ซึ่งนำติดตัวเข้ามาในองค์การขณะที่เข้าทำงาน ในเวลาเดียวกันสภาพแวดล้อมขององค์การที่จัดไว้นั้นก็จะมีสภาพเงื่อนไขในหลายลักษณะ (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 45) ที่ต่างกันทั้งในแง่ของโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน และค่าตอบแทน (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 2) เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

โรงเรียนเป็นองค์การประเภทหนึ่ง การที่จะบริหารโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน และผู้บริหารต้องมีความสามารถในการผสมผสานความต้องการของบุคคลให้เข้ากับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน และสามารถทำให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักสามัคคี มีความเข้าใจ มีขวัญและกำลังใจ มีความคิดริเริ่มและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และที่สำคัญทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผลให้มีการทุ่มเทมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังรุ่ง แก้วแดง (2543 : 265) กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารแบบเบ็ดเสร็จที่โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ก็คือความมุ่งมั่น (Commitment) ของทุกคนทุกระดับที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิชาภรณ์ (2537 : 108-183) ที่กล่าวว่า การให้บุคคลมีส่วนร่วม (Participation) ในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่างๆ และการที่บุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมต่างๆ ย่อมทำให้บุคคลมีความผูกพัน (Commitment) ต่อกิจกรรมนั้น และมีความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด การขาดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัญหาที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นการบริหารจัดการศึกษาที่มีการทำงานเป็นทีม ที่ต้องการความกระตือรือร้น ความทุ่มเท มุ่งมั่น และความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องยิ่งต้องการความผูกพันต่อองค์กร

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนางานด้านบุคลากร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายมาตรการในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีความเหมาะสมและมีความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ในการพัฒนาบรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนให้ทำงานด้วยความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรศึกษาจาก 3 ลักษณะ ดังนี้คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท และความภักดี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของ อาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คืออาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำนวน 24 โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 รวมทั้งสิ้น 3,483 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คืออาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการแบ่ง สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้จำนวน 7 โรงเรียน และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 285 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่

3.1.1 ระดับการศึกษา

3.1.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

3.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่

3.2.1 โครงสร้างองค์กร

3.2.2 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

3.2.3 ลักษณะงาน

3.2.4 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

3.2.5 สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

3.2.6 ค่าตอบแทน

3.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร มี 3 ลักษณะ ประกอบด้วย ความศรัทธา ความทุ่มเท ความภักดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

1.1 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง จำนวนปีที่ทำงานในองค์กรแบ่งเป็น ต่ำกว่า 5 ปี 5 ปีถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

2. องค์กร หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตกรุงเทพมหานคร ที่จัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

3. บรรยายาคอองค์กร หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึก เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็น หรือความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อบรรยายาคอองค์กรด้านต่างๆ การแปลผลคะแนนที่ได้ ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าจะเป็นผู้ที่มีความเห็นด้วยต่อสภาพบรรยายาคอองค์กรด้านนั้นมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

3.1 โครงสร้างองค์กร หมายถึง ลักษณะโครงสร้างโรงเรียน อันได้แก่ การแบ่งหน่วยงานความชัดเจนในการแบ่งสายการบังคับบัญชา เป้าหมายโรงเรียน ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบและวินัย การใช้เทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน

3.2 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร หมายถึง แนวทางในการบริหารจัดการงานบุคคลของโรงเรียน ทั้งในด้านการสรรหา การรักษา และการพัฒนาอาจารย์

3.3 ลักษณะงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่าย และความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีเกียรติของงาน ความมีสิทธิพิเศษ และความภูมิใจในงาน

3.4 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้ความสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

3.5 สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคีและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

3.6 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนหรือผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย การจัดรถรับส่ง และการจัดให้มีสิทธิประโยชน์อ้อมทรัพย์ เป็นต้น

4. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมต่อโรงเรียนแกนนำที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยการเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยวัดได้จากพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การใน 3 ลักษณะดังนี้ ความศรัทธา ความทุ่มเท และความภักดี ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็น หรือความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ การแปลผลคะแนนที่ได้ ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าจะเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

4.1 ความศรัทธา หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของอาจารย์ที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเห็นที่สอดคล้องกับแนวทาง นโยบาย และเป้าหมายขององค์การที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การ

4.2 ความทุ่มเท หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกถึงความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน

4.3 ความภักดี หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของอาจารย์ที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียนไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

5. โรงเรียนแกนนำ หมายถึง โรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่สหวิทยาเขตคัดเลือกเข้าโครงการการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยที่โรงเรียนมีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน ครู ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่าและผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับ

วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

6. อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เพื่อเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ครั้งนี้ได้อาศัยแนวความคิดของพอร์ทเตอร์ ลอเลอร์ และแฮคแมน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 23-24 ; อ้างอิงมาจาก Porter, Lawler, and Hackman. 1975 : 38-49) แนวความคิดของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) และแนวความคิดของพอร์ทเตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others 1974 : 604-609) เป็นกรอบความคิดในการกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การอาศัยแนวความคิดของพอร์ทเตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others 1974 : 604-609) ซึ่งได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การใน 3 ลักษณะ คือความศรัทธา เป็นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความทุ่มเท เป็นความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และความภักดี เป็นความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล อาศัยแนวความคิดของพอร์ทเตอร์ ลอเลอร์ และแฮคแมน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 23-24 ; อ้างอิงมาจาก Porter, Lawler, and Hackman. 1975 : 38-49) ที่กล่าวว่า ธรรมชาติของคนจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมองค์การ ความต้องการของบุคคลและองค์การมีเป้าหมายตรงกัน บุคคลก็จะเกิดความผูกพันกับองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

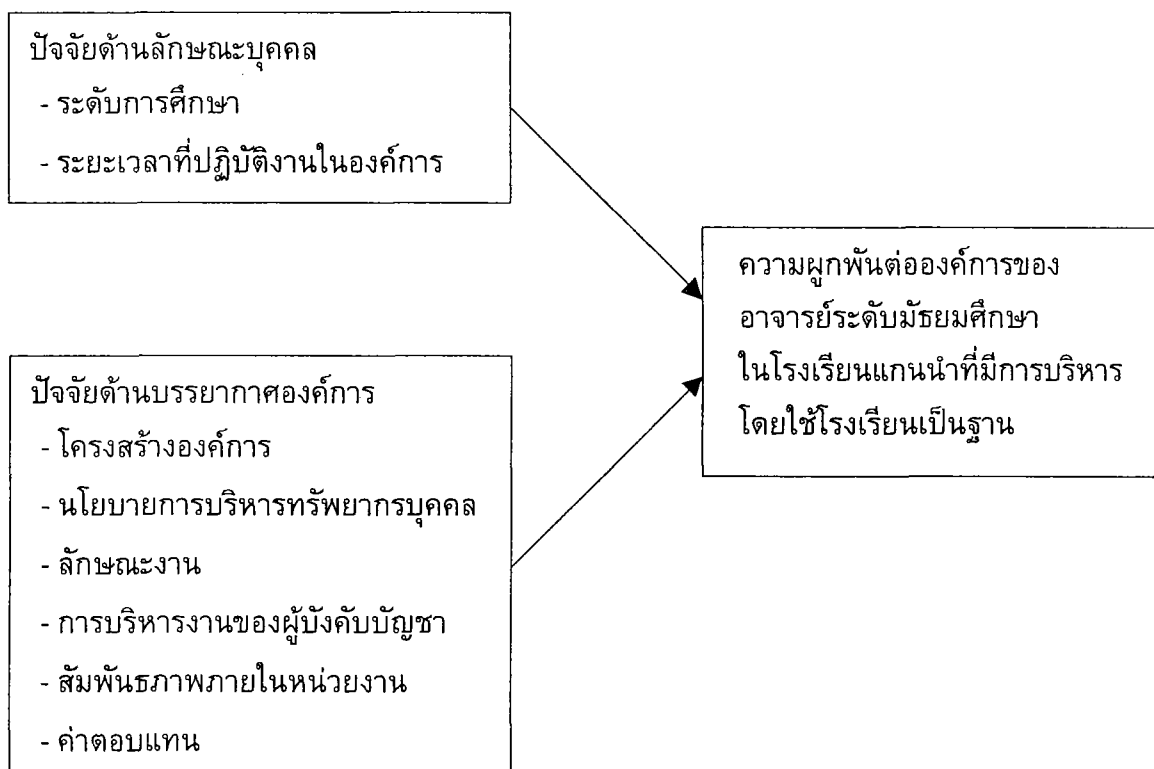
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ อาศัยแนวความคิดของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน ค่าตอบแทน จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือส่งเสริมให้อาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่

มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานครได้ โดยสามารถสรุปกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ในแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ในแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานครได้
4. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีเนื้อหาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. การจัดการศึกษาแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกรมสามัญศึกษา
3. บรรยากาขององค์กร
 - 3.1 ความหมายของบรรยากาขององค์กร
 - 3.2 ความสำคัญของบรรยากาขององค์กร
 - 3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาขององค์กร
 - 3.4 ประกอบของบรรยากาขององค์กร
4. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.2 แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.4 การวัดความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.5 ผลของความผูกพันต่อองค์กร
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2543 : ก-ข) ได้กล่าวถึงความเป็นมา แนวความคิด และความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไว้ดังนี้คือ

ความเป็นมา

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวความคิดใหม่ในการบริหารโรงเรียนที่ริเริ่มในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษที่ 1980 แล้วแพร่หลายไปยังประเทศอื่น แนวคิดนี้มีความเชื่อมโยงกับการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเกิดจากความไม่พอใจของผู้เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารจัดการศึกษาของรัฐ มีการศึกษาและผลักดันให้เกิด

นโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ปัจจุบันมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานครอบคลุมทั่วประเทศ สหรัฐอเมริกาแพร่หลายไปยังประเทศอื่นๆ รวมทั้งกำลังจะถูกนำมาใช้ในประเทศไทย ตามสารบบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 40 ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป

แนวคิดพื้นฐาน

แนวคิดเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงโลกธุรกิจอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จจากหลักการวิธีการ และกลยุทธ์ในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ สร้างกำไรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า และผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นนั้นต้องปรับกระบวนการและวิธีการที่เคยเน้นแต่เรื่องการเรียนรู้การสอน ปรับไปสู่การบริหารโดยใช้การกระจายอำนาจไปยังโรงเรียนที่เป็นหน่วยปฏิบัติและให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

ความหมาย

จากการประมวลแนวความคิดของนักวิชาการและองค์กรต่างๆ จำนวนมาก อาจสรุปได้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษาโดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังแต่ละโรงเรียนโดยให้คณะกรรมการโรงเรียน (School Council หรือ School Board) ซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู สมาชิกในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า และผู้บริหารโรงเรียน (บางโรงเรียนมีตัวแทนนักเรียนเป็นกรรมการด้วย) ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากร และวิชาการโดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

หลักการ

หลักการสำคัญในการบริหารแบบ School-Based Management ได้แก่

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
2. หลักการบริหารตนเอง (Self-Management) สถานศึกษาจะมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารในรูปขององค์กรบุคคล คือ คณะกรรมการโรงเรียน หรือ คณะกรรมการสถานศึกษา
3. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เช่นผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่า ซึ่งสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการตัดสินใจ การกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น การร่วมคิดร่วมทำ ฯลฯ และแม้จะมีการบริหาร

โดยองค์คณะบุคคลก็ตาม ต้องเน้นการกระจายโอกาสไปให้ทั่วองค์กร เพื่อโยงโยให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด

4. หลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ไม่ใช่ภาวะผู้นำแบบชี้แนะหรือสั่งการ แต่เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

5. หลักการพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach) มีการปรับทั้งในเรื่องโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมขององค์กร โดยในการเปลี่ยนแปลงต้องให้ระบบทั้งหมดเห็นด้วยและสนับสนุน

6. หลักการความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) เมื่อโรงเรียนได้รับอิสระและอำนาจมา ก็ต้องแสดงความรับผิดชอบที่จะให้มีการตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 3-4)

จากหลักการดังกล่าวทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะเป็นการบริหารงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบการจัดการศึกษาที่ผ่านมา

รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการศึกษาพบว่ามียุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างน้อย 4 รูปแบบได้แก่

1. รูปแบบที่มีผู้บริหารเป็นผู้ชี้แนะ เป็นรูปแบบที่มีการปรึกษาหารือกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน แต่การตัดสินใจเป็นอำนาจชี้ขาดของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว (Administrative Control School-Based Management : Principal)

2. รูปแบบการบริหารในรูปคณะกรรมการ เป็นรูปแบบที่มีตัวแทนครูเป็นคณะกรรมการในสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มอื่น ให้มีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจในด้านงบประมาณ บุคลากรและหลักสูตรการบริหาร รูปแบบนี้มีความเชื่อว่าครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากกว่าผู้อื่น ย่อมรู้ปัญหาต่าง ๆ ดีกว่า (Professional Control School-Based Management : Teachers decide)

3. รูปแบบการบริหารโดยคณะผู้ปกครองและครู เป็นรูปแบบที่ใช้เพื่อการลดบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นการบริหารสถานศึกษาในกำกับของรัฐ (Charter Schools) เป็นรูปแบบของการตัดสินใจจากความคิดเห็นพื้นฐานของความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียน ให้เกิดผลดีกับบุตรหลานของตน (Balanced Control School-Based Management : Parents and Teachers, as Equals decide)

4. รูปแบบการบริหารโดยคณะกรรมการในพื้นที่สถานศึกษา เป็นรูปแบบที่มอบอำนาจการตัดสินใจอย่างมีขอบข่ายจำกัดให้กับคณะกรรมการในพื้นที่สถานศึกษา ในเรื่องการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับจากเขตพื้นที่ให้แก่สถานศึกษา การจัดการศึกษาเฉพาะทาง

(Community Control School-Based Management : Parent / Community Member decide)
(เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. 2544 : 25-26)

ในการบริหารโรงเรียนด้วยวิธีการหรือแนวคิดแบบดั้งเดิมนั้นโรงเรียนจะถูกควบคุมโดยหน่วยงานหรือตัวแทนจากส่วนกลาง นโยบายและแนวทางการดำเนินงานในโรงเรียน ก็มักจะมาจากส่วนกลางการบริหารก็มักจะไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน อีกทั้งสมาชิกที่อยู่ในโรงเรียนมักจะไม่มีส่วนร่วม หรือไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนด การบริหารงานของโรงเรียนในฐานะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ของโรงเรียนโดยตรง ซึ่งในเรื่องนี้ซง (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 17-45 ; อ้างอิงมาจาก Cheng. 1996) ได้จัดทำข้อสรุปเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของแนวคิดเรื่องการบริหารโรงเรียนตามแนวแบบดั้งเดิมที่นิยมใช้การบริหารแบบการควบคุมจากภายนอก กับรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งเป็นแนวทางแบบใหม่ไว้ดังนี้

การบริหารแบบควบคุมภายนอก	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา ● มีเป้าหมายที่จำกัด ● สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาไม่ซับซ้อนและไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ● ไม่มีความจำเป็นสำหรับการปฏิรูปการศึกษา ● เน้นมาตรฐานเดียวกันและการไม่เปลี่ยนแปลง ● คำนึงถึงปริมาณ หลักการที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน ● ใช้มาตรฐานเดียว วิธีการเดียว และกระบวนการเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมาย ● เน้นผลงานที่อ้างอิงเกณฑ์มาตรฐาน	● มีเป้าหมายที่หลากหลาย ● สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ● การปฏิรูปการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับโรงเรียน ● เน้นประสิทธิผลและการเปลี่ยนแปลง ● คำนึงถึงผลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นหลัก แต่เน้นเชิงคุณภาพมากขึ้น ● มีหลายวิธีที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ● เน้นความยืดหยุ่น มุ่งที่ประสิทธิผล

การบริหารแบบควบคุมภายนอก	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
การรวมอำนาจ ● ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือใหญ่ จะมีการควบคุมเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา ● เน้นการควบคุมเป็นกระบวนการ หลักและระบบการบริหาร ● ระบบปฏิบัติตามคำสั่ง ● ถูกควบคุมจากภายนอก ● รับคำสั่งให้ปฏิบัติ ● ตรวจสอบยาก การควบคุม ● การควบคุมตามโครงสร้าง ● มีการนิเทศติดตามจากภายนอก ● การควบคุมตามระบบราชการ	การกระจายอำนาจ ● ปัญหาควรถูกแก้ไขให้ถูกกาลเทศะ ● มุ่งที่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา ● บริหารตนเอง ● แก้ปัญหาด้วยตนเอง ● รับผิดชอบและตรวจสอบง่าย ● การมีส่วนร่วม ● พัฒนาศักยภาพในองค์กร ● สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

ภาพประกอบ 2 เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหาร
โดยการควบคุมจากภายนอก

ที่มา : อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 17-19 ; อ้างอิงมาจาก Cheng. 1996

จากภาพประกอบนี้จะเห็นได้ว่าในด้านแนวคิดในเชิงการศึกษานั้น การบริหารแบบควบคุมจากภายนอก จะมีจุดประสงค์ของการศึกษาที่ค่อนข้างจำกัด สภาพแวดล้อมทางการศึกษามักไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง จึงไม่มีความจำเป็นต้องทำการปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการเน้นมาตรฐานเดียวและมักจะคำนึงถึงแต่ด้านปริมาณเป็นหลัก แต่การบริหารในแบบที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะมีเป้าหมายที่หลากหลาย สิ่งแวดล้อมทางการศึกษามีความซับซ้อนและอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่หลากหลาย และเน้นเรื่องคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ

ส่วนในด้านวิธีการและหลักการที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนนั้น หลักการบริหารแบบดั้งเดิมซึ่งเป็นการบริหารแบบมีการควบคุมมาจากภายนอกนั้น เป็นการบริหารตามแนววิทยาศาสตร์ (Scientific Management Approach) ของเทเลอร์ (Taylor) เออวิก (Urwick) กับทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy) ของเวเบอร์ (Weber) ลูเนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 1996) ระบบการบริหารโรงเรียนแบบนี้จะเน้นเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติ เน้นกระบวนการและเป้าหมายที่ใช้เป็นแบบเดียวกันในทุกโรงเรียน ไม่นิยมการกระจายอำนาจ นิยมปฏิบัติตามระเบียบนโยบายและคำสั่ง อำนาจการบริหารที่แท้จริงจึงมักจะอยู่ที่ส่วนกลาง โรงเรียนมักถูกกำหนดให้เป็นหน่วยปฏิบัติงานตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจและหน้าที่อย่างชัดเจน การดำเนินการในเรื่องต่างๆ จำเป็นต้องปรึกษาส่วนกลางก่อน และเมื่อเกิดปัญหาในโรงเรียนก็ต้องรอส่วนกลางสั่งการ ซึ่งมักจะทำให้การแก้ปัญหาไม่ทันการ

การบริหารแบบควบคุมจากภายนอกจะเน้นที่โครงสร้างของระบบงาน ควบคุมตามโครงสร้างของงาน ถ้างานใดกำหนดหน้าที่และรายละเอียดการปฏิบัติงานไว้ไม่ชัดเจน ก็จะทำให้ความเข้มที่การนิเทศและควบคุมมากขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์การทำงานได้พบว่ายิ่งบุคคลในองค์กรต้องรอคำสั่งจากส่วนกลางมากเท่าใด ความต้องการในการมีส่วนร่วมก็จะลดน้อยลงผลผลิตก็จะต่ำลง ส่วนกลางต้องเพิ่มทรัพยากร เพิ่มการนิเทศและการควบคุมขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งในที่สุดก็จะพบว่าระบบเช่นนี้จะนำไปสู่การไร้ประสิทธิภาพ

ในทางตรงกันข้าม การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเน้นในเรื่องของลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละโรงเรียนที่มีความหลากหลายแตกต่างกันไป การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ

หลักการในเรื่องความหลากหลายนั้น เป็นทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ที่ตรงกับแนวความคิดของแฮคแมน, เวลตัน (Hackman and Walton) คาทซ์, และคาน (Katz and Kahn) ฮอย และ มิสเคิล (Hoy and Miskel, 1996) ที่เชื่อว่าการที่โรงเรียนจะบรรลุเป้าหมายนั้น กระทำได้หลายวิธี การบริหารควรมีความยืดหยุ่น โดยให้โรงเรียนได้บริหารตนเองในสถานการณ์ที่เป็นจริง เนื่องจากแต่ละโรงเรียนและชุมชนมีความแตกต่างกัน จึงไม่เหมาะที่จะกำหนดให้ใช้วิธีการดำเนินงานหรือใช้วิธีแก้ปัญหาที่เหมือนกัน ต้องกระจายอำนาจให้โรงเรียนได้บริหารตนเอง จึงจะเป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การกระจายอำนาจและการรวมอำนาจนั้น เป็นหลักการบริหารที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง การกระจายอำนาจเป็นกลไกสำคัญสำหรับการปฏิรูปสำหรับระบบการบริหารสมัยใหม่ หลักพื้นฐานสำหรับการบริหารโรงเรียนก็คือ การบริหารโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน เป็นเรื่องที่สำคัญ และมักจะมีปัญหาต่างๆ อยู่เสมอ ดังนั้นโรงเรียนจึงควรมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการแก้ปัญหานั้นๆ โดยตรงจะทำให้การแก้ปัญหานั้นมีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายจากส่วนกลางหรือของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่ามีวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้หลายวิธี การให้โรงเรียนมีระบบบริหารด้วยตนเอง ส่วนกลางเพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายโดยรวม ให้โรงเรียนมีอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจจะเลือกได้หลายวิธีที่แตกต่างกันได้ แล้วแต่ความเหมาะสมและความพร้อมของโรงเรียน จะทำให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นเป็นระบบที่สามารถบริหารได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องเป็นหน่วยที่รอปฏิบัติงานตามคำสั่งอยู่ตลอดเวลา

ในด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น เน้นที่การให้ความสำคัญกับคน สำหรับการบริหารยุคใหม่ที่เน้นมนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมศาสตร์นั้น มนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ และหลักการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์นั้นเชื่อว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ การบริหารยุคใหม่จึงให้ความสำคัญกับมนุษย์มาก และมีผลการวิจัยหลายชิ้นที่แสดงให้เห็นว่า องค์การที่มีสมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะมีประสิทธิผลสูงและเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น

การบริหารที่มีการควบคุมมาจากภายนอกกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น แนวคิดพื้นฐาน หลักการ และทฤษฎีของการบริหารทั้ง 2 รูปแบบมีแนวทางที่ตรงกันข้ามกันในหน้าที่และลักษณะสำคัญต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งเซง (อุทัย บุญประเสริฐ, 2545 : 25-30 ; อ้างอิงมาจาก Cheng, 1996) ได้สรุปเปรียบเทียบเพิ่มเติมไว้อีกส่วนหนึ่ง ดังต่อไปนี้

การบริหารแบบที่ถูกควบคุมจากภายนอก	การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
พันธกิจของโรงเรียน ● พันธกิจไม่ค่อยชัดเจน ถูกมอบหมายมาจากภายนอกสมาชิกไม่มีส่วนร่วมกำหนดและอาจจะไม่ยอมรับ ธรรมชาติของกิจกรรม ● เน้นการปฏิบัติตามพันธกิจที่มอบหมายจากภายนอก ● วัฒนธรรมองค์การอ่อนแอและไม่เป็นเอกภาพ ● เนื้อหาและรูปแบบการบริหารจัดการถูกกำหนดจากหน่วยงานภายนอก การบริหาร ความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์ ● ทฤษฎี X ● มองมนุษย์ในเชิงเศรษฐศาสตร์ ● ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบและควบคุม ความคิดเกี่ยวกับโรงเรียน ● โรงเรียนเป็นเครื่องมือ ครูเป็นลูกจ้าง จะปฏิบัติงานตามที่โรงเรียนมอบหมายเท่านั้น รูปแบบการตัดสินใจ ● รวมอำนาจ ● ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจฝ่ายเดียว	● พันธกิจชัดเจน สมาชิกในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ ● เน้นความร่วมมือในการพัฒนาตามพันธกิจ ● วัฒนธรรมองค์การเข้มแข็งและเป็นเอกภาพ ● บริหารและจัดการศึกษาตามสภาพ และความต้องการจำเป็นของโรงเรียน ● ทฤษฎี Y ● มองมนุษย์ในหลายแง่มุม ● ให้ความสำคัญกับการร่วมมือกันพัฒนา ● โรงเรียนเป็นสถานที่ที่นักเรียน ครู และผู้บริหารมาอยู่ร่วมกัน ทุกคนมีสิทธิในการร่วมกันพัฒนาโรงเรียน ● กระจายอำนาจ ● ตัดสินใจโดยมีส่วนร่วมจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน

การบริหารแบบที่ถูกควบคุมจากภายนอก	การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ภาวะผู้นำ ● ใช้แบบภาวะผู้นำระดับพื้นฐาน เน้นภาวะผู้นำด้านเทคนิคและภาวะผู้นำด้านมนุษย แบบการใช้อำนาจ ● มักใช้อำนาจตามกฎหมาย การให้รางวัล การลงโทษ และการบังคับ เทคนิคการบริหารจัดการ ● ใช้เทคนิคการบริหารแบบง่าย ๆ หรือใช้ประสบการณ์ การใช้ทรัพยากร ● ถูกควบคุมโดยเคร่งครัดจากส่วนกลาง ● ขึ้นอยู่กับการจัดสรรที่มาจากภายนอก ● รอกการสั่งการหรืออนุญาต ● พยายามหลีกเลี่ยงการเพิ่มแหล่งทรัพยากรเพื่อมิให้เกิดปัญหา บทบาทของโรงเรียน ● รูปแบบการปฏิบัติตามกระบวนการที่กำหนดจากส่วนกลาง ● หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ บทบาทของหน่วยงานส่วนกลาง ● ผู้ตรวจสอบหรือผู้ควบคุมโดยเคร่งครัด	● ใช้แบบภาวะผู้นำหลายระดับนอกจากภาวะผู้นำด้านเทคนิคและภาวะผู้นำด้านมนุษยแล้ว ยังใช้ภาวะผู้นำด้านสัญลักษณ์ด้านวัฒนธรรมและด้านการศึกษา ●ใช้อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญ ● ใช้เทคนิคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ● บริหารงบประมาณด้วยตนเอง ● ตรงตามความต้องการ ● แก้ปัญหาให้ทันการ ● พยายามเพิ่มแหล่งทรัพยากรการศึกษา ● รูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นเองเพื่อพัฒนาทั้งโรงเรียน ครู และนักเรียน ● มุ่งแก้ปัญหา ● เป็นผู้สนับสนุนหรือที่ปรึกษา ● ผู้นำและพัฒนาเป้าหมาย

การบริหารแบบที่ถูกควบคุมจากภายนอก	การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ● ผู้ดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ● ผู้นิเทศและกำกับติดตาม ● ผู้ควบคุมทรัพยากร บทบาทของครู ● ลูกจ้าง ● ผู้ตาม ● ผู้รับคำสั่ง ● ผู้ปฏิบัติ บทบาทของผู้ปกครอง ● ผู้รับบริการ ● เป็นบุคคลภายนอก มนุษย์/สังคมสัมพันธ์ ● การบังคับบัญชา ● หัวหน้า-ลูกน้อง บรรยายภาพแบบปิดและปกป้องตนเอง ● ขัดแย้งกัน ● บรรยายภาพทำงานเป็นแบบควบคุม แบบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ● บริหารโดยอาศัยประสบการณ์ ● ทำงานตามขั้นตอนและคำสั่ง หลีกเลี่ยงปัญหา ● คั่นเคาะและรับฟังเฉพาะ ผู้ใกล้ชิด	● ผู้กระตุ้นและประสานงานให้คนปฏิบัติ ● ผู้พัฒนาทรัพยากร ● ผู้ร่วมงาน ● ผู้ตัดสินใจ ● ผู้ริเริ่ม ● ผู้รับบริการเชิงคุณภาพ ● ผู้ร่วมงานที่มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ● ผู้สนับสนุนโรงเรียน ● การร่วมงาน ● เน้นการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างและร่วมมือ ● มีฉันทามติ ● บรรยายภาพองค์การเป็นแบบความร่วมมือ ● มีความรู้และเทคนิคการบริหารทันสมัย ● เรียนรู้ ค้นหา พัฒนา แก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง ● ใจกว้างรับความคิดเห็นของทุกคน

การบริหารแบบที่ถูกควบคุมจากภายนอก	การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ดัชนีประสิทธิผลของโรงเรียน ● ให้ความสนใจเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นหลัก ไม่สนใจเรื่องกระบวนการหรือตัวป้อน ● การประเมินผลเป็นวิธีการในการตรวจสอบการบริหาร	● สนใจทั้งระบบ ทั้งตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต ซึ่งรวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการด้วย ● การประเมินผลเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงโรงเรียน

ภาพประกอบ 3 ลักษณะงานในหน้าที่และลักษณะอื่นๆ ของโรงเรียน กับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานและการบริหารแบบที่ถูกควบคุมจากภายนอก
ที่มา : อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 25-29 ; อ้างอิงมาจาก Cheng. 1996

จากภาพประกอบ 3 แสดงถึงลักษณะสำคัญและการบริหารที่แตกต่างกันในระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการบริหารแบบควบคุมจากภายนอก จะเห็นได้ว่าการบริหารแบบควบคุมจากภายนอก พันธกิจของโรงเรียน (School Mission) จะถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง เน้นความเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ทั้งด้านการเรียนการสอนและ กิจกรรมอื่นๆ สมาชิกในโรงเรียนจะไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ ทำให้สมาชิกขาดแรงจูงใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน ส่วนการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน สมาชิกจะมีส่วนร่วมดำเนินการ พันธกิจที่ถูกกำหนดขึ้นสมาชิกจะมีโอกาสมีส่วนร่วมมักจะยอมรับ และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สมาชิกมักจะให้ความร่วมมือร่วมใจและทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่า จะมีวัฒนธรรมองค์การที่มีความร่วมมือสูงเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกมุ่งมั่นทำงานแม้จะพบกับความยากลำบากหรือสิ่งที่ท้าทาย

ด้านกิจกรรมในโรงเรียน (Mature of School Activities) ในโรงเรียนที่บริหารแบบควบคุมจากภายนอก การจัดกิจกรรมเป็นการจัดตามนโยบาย ภาระงานถูกกำหนดจะมาจากส่วนกลาง การจัดกิจกรรมจึงมุ่งตอบสนองเกณฑ์และมาตรฐานที่ส่วนกลางกำหนด กิจกรรมการเรียนการสอนมักจะไม่นับตอบสนองความต้องการการจำเป็นของโรงเรียนอย่างแท้จริงเสมอ ในโรงเรียนที่มีรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการจัดกิจกรรมจะให้โอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนกำหนดการจัดกิจกรรมและการแก้ปัญหาจะมีความยืดหยุ่นด้วย รูปแบบกิจกรรมที่หลากหลายจะเป็นการสร้างประสิทธิผลแก่โรงเรียน

ในเชิงกลยุทธ์การบริหาร (Management Strategies) ปรากฏว่าการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจากการบริหารแบบควบคุมจากภายนอกไปสู่รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้สะท้อนให้เห็นกลยุทธ์การบริหารที่สำคัญและน่าสนใจในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumptions about Human Nature) ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์มีหลายแบบ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับครูหรือนักเรียนตามความเหมาะสมได้ เช่น ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mc Gregor (อุทัย บุญประเสริฐ, 2545 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Cheng, 1996) ซึ่งกล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ 2 แบบ ตามทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์นั้นขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี Y มนุษย์มีความขยันและชอบทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงานมีความเหมาะสม และคนมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่ถูกบังคับก็จะมี ความรับผิดชอบมากขึ้น ทฤษฎี Y ให้ข้อคิดว่าการที่บุคคลร่วมมือกันทำงาน มีการพัฒนาบุคลากร มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแรงจูงใจที่ดีแก่ครูและนักเรียน

ความเชื่อตามทฤษฎี X จะสอดคล้องกับการบริหารแบบถูกควบคุมจากภายนอก โดยให้มีระบบควบคุมครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ถ้าหากเรามีความเชื่อว่ามีมนุษย์ที่มีความซับซ้อนเปลี่ยนแปลงได้มีความสามารถและความต้องการที่แตกต่างกัน การบริหารตามทฤษฎี Y จะสอดคล้องกับการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเหมาะสม เพราะมีความยืดหยุ่นและจะเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถตามที่ต้องการ และตามทฤษฎีของ Maslow และ Alderfer ก็ได้แสดงให้เห็นว่า ครูและนักเรียนมีความต้องการที่ต่างกันในระดับ ความต้องการพื้นฐานคือการมีส่วนร่วมในสังคม การประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ การมีโอกาสรับการพัฒนาศักยภาพสำหรับความต้องการในระดับสูงขึ้นไปคือ การได้ทำงานที่ท้าทายและงานที่ยากขึ้น

2. ในด้านความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน (Concept of School Organization) ในรูปแบบการบริหารแบบควบคุมจากภายนอก ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและไม่ซับซ้อนแล้วดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ครูเป็นเพียงลูกจ้างหรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานเท่านั้น ครูที่ปรับตัวเข้ากับระบบได้ก็อยู่ปฏิบัติงานร่วมกันต่อไปได้ แต่ถ้าปรับตัวไม่ได้ก็ต้องออกจากโรงเรียนไป แนวคิดดังกล่าวนี้ไม่เหมาะสมกับหลักการบริหารสมัยใหม่ ไม่ว่าจะเป็นองค์การทางธุรกิจหรือองค์การบริการสาธารณะ ซึ่งแนวคิดเรื่ององค์การได้เปลี่ยนแปลงไปแล้ว โดยมีความเชื่อว่างค์การมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับบรรลุเป้าหมายหรือมีผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์การเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนาด้วย

โรงเรียนไม่ใช่เป็นเพียงสถานที่เตรียมอนาคตให้เด็กเท่านั้น แต่ยังเป็นสถานที่ที่นักเรียนครูและผู้บริหารได้อยู่ร่วมกัน อาศัย และพัฒนาไปด้วยกัน หากไม่มีการพัฒนาครู และทั้งครูกับ

ผู้บริหารไม่ได้ร่วมมือกันแล้ว การพัฒนา ก็จะไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จะไม่ทำให้นักเรียนมีชีวิต การเรียนที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่แท้จริงได้ โรงเรียนที่บริหารตามแนวคิดแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงเป็นสถานที่ที่เด็กได้เติบโต ผู้บริหารและครูได้รับการพัฒนา ซึ่งผลการพัฒนาร่วมกันเหล่านี้ ทำให้เกิดผลดีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม

3. ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (Decision-making Style) สำหรับการบริหารตามแบบที่มีการควบคุมมาจากภายนอกนั้น จะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหน่วยงานส่วนกลาง ทำให้การตัดสินใจสั่งการของโรงเรียนแบบเดิมนั้นเป็นบทบาทเฉพาะของผู้บริหารโรงเรียนหรือของส่วนกลาง ส่วนครูเป็นผู้ปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูมีน้อยมาก

ปัจจุบันนี้ การกีดกันในการจัดการศึกษาและสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น การตัดสินใจสั่งการในระดับโรงเรียนจึงควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจ ด้วยเหตุผลต่อไปนี้

3.1 เป้าหมายของโรงเรียนมักไม่ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงง่าย การร่วมมือกันของครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่าจะเป็นการช่วยกันพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อสะท้อนสภาวะการณ์ปัจจุบันและความต้องการในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น

3.2 เป้าหมายของโรงเรียนมีหลายระดับและภารกิจของโรงเรียนซับซ้อนยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องระดมสติปัญญา แนวคิดและความพยายามของคนจากหลายฝ่าย เพื่อช่วยให้การบรรลุภารกิจและเป้าหมายเหล่านั้นเกิดได้ดียิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมตัดสินใจโดยผู้ปกครอง ครู นักเรียน จึงเป็นสิ่งสำคัญ

3.3 ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิกรวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาเพื่อความเข้าใจร่วมกันและเพื่อบริหารโรงเรียนได้สำเร็จ

3.4 ความร่วมมือในการตัดสินใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน

4. ในเรื่องแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ทฤษฎีของเซอร์จิอวานนี (Sergiovanni, 1984) ได้จัดระดับภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ (Principal) ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค (Technical Leadership) ภาวะผู้นำด้านมนุษย (Human Leadership) ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership) และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม (Cultural Leadership) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการบริหารแบบถูกควบคุมจากภายนอก จะใช้ภาวะผู้นำด้านเทคนิคและภาวะผู้นำด้านมนุษยเป็นหลัก ซึ่งเน้นการนำเพื่อการทำงานให้ งานสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น แต่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน งานในโรงเรียนมีความซับซ้อนมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องใช้แบบภาวะผู้นำหลายระดับผสมผสานกัน คือนอกจากใช้แบบภาวะผู้นำด้านเทคนิคและ

ภาวะผู้นำด้านมนุษยแล้ว ยังต้องใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรมประกอบอีกด้วย

5. ในด้านการใช้อำนาจ (Use of Power) ในการบริหารโดยทั่วไปแล้ว ความจำเป็นที่ต้องมีการใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ (Sources of Power) ของเฟรนช์และราเวน (French and Raven) นั้น ได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานไว้เป็น 5 อย่างด้วยกัน ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจจากการอ้างอิง (Reference Power) และอำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ (Expert Power) การใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกวิธีนั้นอาจส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของสมาชิกได้เป็นอย่างมาก

การบริหารโรงเรียนตามแบบที่ถูกควบคุมจากภายนอก ผู้บริหารมักใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ และอำนาจตามกฎหมายเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันนี้ องค์กรมีความซับซ้อนมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมีระดับความรู้ มีความสามารถแตกต่างและหลากหลายมากขึ้น การบริหารในแบบที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะมีส่วนต่อการมุ่งพัฒนาและกระตุ้นให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมมากขึ้น ดังนั้นการใช้อำนาจจากการอ้างอิงและอำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ จะมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ต่อการเป็นผู้นำครู และการสนับสนุนให้ครูและนักเรียนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

6. ในด้านทักษะในการบริหาร (Management Skills) จากการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการของพฤติกรรมศาสตร์และทฤษฎีองค์การ ได้พบว่ามีทักษะการบริหารแบบใหม่ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์กรต่างๆ เช่น ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง การใช้กลยุทธ์เพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ เป็นต้น

โรงเรียนที่มีการบริหารในแบบที่มีการควบคุมจากภายนอกยิ่งมากเท่าใด มักจะถูกควบคุมโดยใกล้ชิดจากส่วนกลางมาก โรงเรียนจะเคร่งครัดกับหน้าที่ คอยปฏิบัติตามคำสั่งอย่างระมัดระวังจึงมักจะไม่จำเป็นต้องมีการใช้ทักษะการบริหารที่ทันสมัยและก้าวหน้ามากนัก เมื่อใดก็ตามที่โรงเรียนเปลี่ยนรูปแบบไปสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะเห็นถึงความจำเป็นต้องใช้ทักษะและแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับการบริหารมากขึ้น

7. ด้านการใช้ทรัพยากร (Use of Resources) ในการจัดการศึกษาโดยทั่วไปนั้น ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายเกือบทั้งหมดมาจากรัฐบาล ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องตรวจสอบการใช้เงินของโรงเรียนอย่างใกล้ชิด โรงเรียนจึงต้องปฏิบัติตามระเบียบและปรึกษากับเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางในแทบทุกขั้นตอน และระเบียบต่างๆ ส่วนใหญ่ก็ไม่เอื้อให้โรงเรียนจัดหาทรัพยากรเองด้วย โรงเรียนจึงมักจะไม่สามารถใช้ทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในการแก้ปัญหาและพัฒนา ในทางตรงกันข้าม ปรากฏว่าส่วนกลางต้องสูญเสียกำลังคน

และงบประมาณเป็นจำนวนมากในการติดตามควบคุมดูแลโรงเรียน ตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้นมา ในประเทศอังกฤษ แคนาดา ออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา จึงเน้นการให้โรงเรียนมีอำนาจในการดูแลรับผิดชอบบริหารทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น การที่โรงเรียนได้มีอำนาจหน้าที่บริหารทรัพยากรเอง ทำให้โรงเรียนได้บริหารงานบรรลุเป้าหมายตามสภาพการณ์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณและเวลาในการควบคุมและตรวจสอบ

ส่วนในเรื่องบทบาทของโรงเรียน บทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียน บทบาทของสมาชิกของโรงเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้พบความแตกต่างในบทบาท (Role Difference) ที่น่าสนใจมาก ไม่ว่าจะเป็นบทบาทในทางตรงหรือทางอ้อม มักจะขึ้นอยู่กับนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ภารกิจของโรงเรียน กิจกรรมในโรงเรียน กลยุทธ์การบริหาร และรูปแบบการใช้ทรัพยากร ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีการบริหารแบบควบคุมจากภายนอกกับโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่ามีความแตกต่างกัน บทบาท ดังนี้

1. บทบาทของโรงเรียน (Role of School) โรงเรียนที่มีรูปแบบการบริหารแบบถูกควบคุมจากภายนอก จะเป็นบทบาทของผู้รับและการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นหลัก จะถือปฏิบัติตามแนวทางจากส่วนกลางอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดต่าง ๆ ถึงแม้ว่าการปฏิบัตินั้นจะเป็นสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อครูและนักเรียนก็ตาม ในทางตรงกันข้าม ในโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารนั้นมุ่งเน้นในการพัฒนาครูและนักเรียนตามสภาพขององค์การ ดังนั้นบทบาทของโรงเรียนจึงเป็นไปในลักษณะริเริ่มการพัฒนา แก้ปัญหาและทำทุกอย่างเพื่อประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนและครู

2. บทบาทของหน่วยงานจากส่วนกลางหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลทางการศึกษา (Role of Education Department) ในการบริหารแบบที่มีการควบคุมจากภายนอก หน่วยงานทางการศึกษา (Education Department) หรือส่วนกลางจะมีบทบาทสำคัญ ในการควบคุมและนิเทศ โรงเรียนอย่างมากหรือเคร่งครัด แต่ในโรงเรียนที่มีการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนจะมีบทบาทที่สำคัญต่องานของโรงเรียนเองโดยตรง หน่วยงานจากส่วนกลางหรือจากภายนอกจะมีบทบาทในลักษณะเป็นที่ปรึกษาหรือผู้ให้การสนับสนุนเท่านั้น

3. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน (Role of Administrators) ในด้านบทบาทของตัวผู้บริหารโรงเรียนนั้น ปรากฏว่าในระบบการบริหารแบบควบคุมจากภายนอก ภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียนถูกกำหนดจากส่วนกลาง ผู้บริหารมีหน้าที่ดูแล ใฝ่ระวังและจัดการให้โรงเรียนดำเนินการไปตามเป้าหมาย จึงมักจะหลีกเลี่ยงการปฏิบัตินอกเหนือจากคำสั่ง นอกจากนี้ยังอาจจัดให้มีหน่วยงานเฉพาะภายในขึ้น เพื่อการควบคุมบุคลากรและทรัพยากรให้เป็นไปตามกฎระเบียบอีกด้วย ส่วนบทบาทของผู้บริหารในแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ผู้บริหาร

จะเป็นผู้นำการพัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ ของโรงเรียนโดยมีความร่วมมือและเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่างๆ และแสวงหาทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียน

4. บทบาทของครูคือลูกจ้าง คือผู้ทำตามคำสั่ง คือผู้ที่มีหน้าที่รับคำสั่งและปฏิบัติ ครูมีบทบาทเป็นเพียงผู้รับจะไม่ค่อยมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่สำหรับการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานบทบาทสำคัญของครูคือ เป็นผู้ร่วมงาน เป็นผู้ร่วมตัดสินใจเป็นนักพัฒนา และนักปฏิบัติ ครูจะมีส่วนร่วมในการวางแผน และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพและร่วมพัฒนาโรงเรียนอย่างกระตือรือร้น

5. บทบาทของผู้ปกครอง (Role OF Parents) จะเห็นได้ค่อนข้างชัดเจนว่า ในโรงเรียนที่มีการบริหารแบบควบคุมจากภายนอกผู้ปกครองจะเป็นผู้รับบริการในเชิงปริมาณและตามมาตรฐานที่ใช้กำกับโรงเรียน เช่น เรื่องระยะเวลาในชั่วโมง จำนวนปี เนื้อหาในหลักสูตร ฯลฯ ผู้ปกครองจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแสดงความคาดหวังและไม่สามารถตรวจสอบการทำงานของโรงเรียนได้ แต่ในโรงเรียนที่ใช้การบริหารแบบใช้ตรงเรียนเป็นฐานผู้ปกครองจะได้รับบริการเชิงคุณภาพมากขึ้น นั่นคือเด็กในปกครองของตนจะได้รับการศึกษาตามความต้องการ บทบาทของผู้ปกครองคือผู้ร่วมทุนและผู้สนับสนุน ผู้ปกครองจะเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้ข้อมูลข่าวสาร สนับสนุนด้านทรัพยากร ช่วยเหลือและร่วมแก้ไขในกรณีที่โรงเรียนเกิดปัญหา

เมื่อพิจารณาในแบบแผนด้านความสัมพันธ์ของคน (Human Relation) ในเรื่องนี้ปรากฏว่าเซง (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 33-35 ; อ้างอิงมาจาก Cheng. 1996) ได้แบ่งบรรยากาศสิ่งแวดล้อมองค์การเป็น 4 แบบ คือ แบบผูกพัน (Commitment Style) และแบบไม่มีหัวหน้า (Headless Style) แบบปล่อยปละละเลย (Disengagement Style) และแบบควบคุมเข้มงวด (Control Style)

ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความสัมพันธ์ของคนในโรงเรียนจะเป็นแบบการร่วมมือ (Cooperative) และเป็นบรรยากาศแบบเปิด (Open Style) มีการทำงานเป็นทีมความสัมพันธ์ของคนในองค์การเป็นแบบผูกพัน (Commitment Style) ในทางตรงกันข้าม การบริหารแบบควบคุมจากภายนอกจะเน้นการบังคับบัญชาการใช้คำสั่ง ความสนใจของคนในแต่ละระดับจะแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของคนในองค์การมีลักษณะปิด (Closed) บรรยากาศขององค์การจะไม่ดี ยิ่งถ้าหัวหน้าไม่สนใจในงานบรรยากาศจะเป็นแบบไม่มีหัวหน้า (Headless Style) ถ้าครูส่วนใหญ่ไม่สนใจในงานและหัวหน้าไม่เข้ามามีบทบาทชักนำหรือมีส่วนช่วย บรรยากาศจะกลายเป็นแบบปล่อยปละละเลย (Disengagement Style) แต่ถ้าหัวหน้าแสดงการควบคุมอย่างเข้มงวด บรรยากาศจะเป็นแบบควบคุม (Control Style) ซึ่งบรรยากาศทั้ง 3 แบบนี้ไม่เป็นผลดีต่อการบริหารและจัดการเรียนการสอนและมีผลเสียต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนอีกด้วย

ในด้านคุณภาพเฉพาะตัวผู้บริหารโรงเรียน (Quality of Administrators) นั้น เนื่องจากการบริหารแบบควบคุมจากภายนอก จะเน้นการปฏิบัติหน้าที่ตามที่มอบหมาย จะคอยหลีกเลี่ยง

การปฏิบัติผิด ผู้บริหารจึงต้องมีประสบการณ์ และมักจะเน้นการปฏิบัติตามกฎ ตามระเบียบโดยเคร่งครัด หากไม่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารเหล่านี้ก็ไม่ต้องเรียนรู้หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม แต่ในโรงเรียนที่มีการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ต้องการผู้บริหารที่มีคุณภาพสูง เพราะนอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้และเทคนิคการบริหารที่ทันสมัยแล้ว ยังต้องเรียนรู้และมีความสามารถในการปรับตัว เพื่อรองรับความก้าวหน้าและแก้ปัญหาจากการที่โรงเรียนถูกปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้วย ซึ่งจะทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ

ในเรื่องตัวบ่งชี้ประสิทธิผล (Indicators of Effectiveness) ปรากฏว่าในโรงเรียนที่มีการบริหารแบบควบคุมจากภายนอก ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียนจะเป็นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นหลัก โรงเรียนมักจะไม่ให้ความสำคัญกับกระบวนการการพัฒนาหรือสัมฤทธิ์ผลด้านอื่นๆ แต่ในโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะมีได้หลายระดับการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนจะเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงโรงเรียนเองด้วยการวัดประสิทธิผลจึงต้องทำหลายระดับ (Multi-levels) ทั้งในระดับโรงเรียน ระดับกลุ่มบุคคล และรายบุคคล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวทั้งระบบ จะต้องมียังตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) สำหรับการวัดและประเมินทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาการของนักเรียน (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 19-44)

2. การจัดการศึกษาแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกรมสามัญศึกษา

เพื่อให้องค์การของกรมสามัญศึกษาดำเนินการตามภาระหน้าที่ปัจจุบัน และสามารถปรับเปลี่ยนเข้าสู่โครงสร้างองค์กรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กรมสามัญศึกษาจึงใช้กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์มาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) โดยในการดำเนินการดังกล่าวได้จัดทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2549) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ของกระทรวงศึกษาธิการและแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2545-2549 ตามโครงการปรับปรุงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติร่วมกันจัดทำขึ้น ซึ่งทุกแผนดังกล่าว จะมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข และมุ่งสร้างสังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ 3 ด้าน คือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมमानฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ของกรมสามัญศึกษา จึงได้กำหนดกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาโดยมีกลยุทธ์ระดับแผนงานและแนวทางดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐานที่สำคัญคือ

กลยุทธ์แผนงานที่ 3 : ปรับระบบบริหารการศึกษาและกระจายอำนาจการบริหารไปยังสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีแนวทางดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

1. พัฒนาระบบบริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา

แนวทางดำเนินงาน

1. ปรับปรุงระบบฐานข้อมูล และพัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ทุกระดับ
2. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการปรับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ทุกระดับ

3. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและจัดการการศึกษาทุกระดับ
5. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการศึกษาวิจัย และพัฒนาระบบบริหารและ

จัดการทุกระดับ

6. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

ทุกระดับ

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

8. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในทุกระดับ
9. แนวทางอื่นๆ ตามความเหมาะสม

2. ส่งเสริมการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

แนวทางดำเนินงาน

1. พัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้งในด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ในรูปแบบที่หลากหลาย

2. พัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ตลอดจนแกนนำของชุมชนและท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานประกอบการ และผู้เกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย ในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครอง กรรมการนักเรียนหรือสภานักเรียน และรูปแบบอื่นๆ

4. แนวทางอื่นๆ ตามความเหมาะสม

2.1 การกิจของโรงเรียนมัธยมศึกษา

กมล ธิโสภา (2532 : 81) ได้ระบุถึงหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นที่ตั้งขึ้น เพื่อสนองความต้องการในการให้ความรู้ ประสบการณ์และการอบรมแก่เยาวชนเพื่อให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

แมคเคลียร์ และเฮนเคลย์ (อิทธิชัย ธนเศรษฐ์. 2536 : 45-46 ; อ้างอิงมาจาก McCleary and Hencley. 1970) ให้ความเห็นว่าการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะต้องมีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อพัฒนาสติปัญญา อุนิสัย และบุคลิกภาพ
2. เพื่อปลูกฝังความรู้ และความเชื่อที่สำคัญ ๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเอง และวัฒนธรรมของชาติอื่น
3. เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทางสังคม และการเมือง และมีอุดมคติยึดมั่นในประชาธิปไตย
4. เพื่อเตรียมตัวสำหรับประกอบอาชีพ
5. เพื่อเสริมสร้างสุขภาพทั้งร่างกาย และจิตใจ
6. เพื่อสนับสนุนให้รู้จักปรับปรุงตนเอง โดยเฉพาะการรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมสามัญศึกษา ได้ออกระเบียบว่าด้วยหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา พุทธศักราช 2525 โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 3 ประการ คือ (พยุงศักดิ์ สนเทศ. 2531 : 36-37)

1. บทบาทและหน้าที่ด้านการสอนและการอบรมนักเรียน ถือเป็นภาระหลักที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านวิชาการเป็นอย่างดี และรับนักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับเข้าเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษา โดยมุ่งหวังให้นักเรียนมีโลกทรรศน์กว้างไกล และเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ เป็นพลเมืองที่มีประสิทธิภาพของประเทศ
2. บทบาทและหน้าที่ด้านการให้ความรู้แก่ชุมชน หรือประชาชนนอกกรอบโรงเรียนกล่าวคือ โรงเรียนเป็นแหล่งความรู้ที่มีความพร้อมมากที่สุดในชุมชน ย่อมเป็นผู้นำในการพัฒนาความรู้ความสามารถของชุมชนใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี
3. บทบาทหน้าที่ด้านการให้บริการชุมชน เช่น การบริการด้านสุขภาพอนามัย จัดสหกรณ์ร้านค้า การอบรมลูกเสือชาวบ้าน หรือไทยอาสาป้องกันชาติ การส่งเสริมอาชีพ เป็นต้น

2.2 ความหมายการบริหารโรงเรียน

การบริหารเป็นเครื่องมือและกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการเอื้ออำนวยให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องศึกษาและใช้แนวทางในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุดตามเป้าหมายขององค์การ (โกศลศรีทอง. 2543 : 13) ในด้านการบริหารการศึกษานั้นได้มีนักการศึกษาให้ความเห็นอย่างหลากหลาย ดังนี้ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529 : 4) กล่าวว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ กิติมา ปรีดีติติก (2532 : 4) กล่าวว่าการบริหารการศึกษาคือ ความพยายามที่จะดำเนินการทุกอย่างที่เกี่ยวกับการศึกษาโดยให้มีผลผลิตคือผู้เรียนที่มีคุณภาพในที่สุด กรมสามัญศึกษา (2538 : 9) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาไว้ว่าการมัธยมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประชาชนทุกคน เพื่อให้เยาวชนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ มีจิตสำนึกด้านวิทยาศาสตร์ คิดเป็นทำเป็น และแก้ปัญหาได้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ ร่างกายแข็งแรง ฟังตนเองได้ ตระหนักในคุณค่าของการอนุรักษ์ศิลปและวัฒนธรรมการสงวนรักษาและพัฒนาสิ่งแวดล้อมมีความเคารพยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การบริหารโรงเรียนก็คือการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อสมาชิกในสังคมและประเทศ และช่วยพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้งสติปัญญา ร่างกายและจิตใจให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดีและมีความสุขในชีวิตตามสมควรแก่สภาพของตน

2.3 ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน

ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน มีงานสำคัญ 6 ด้านคือ ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านบริหารบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านอาคารสถานที่ ด้านธุรการและงบประมาณ และด้านโรงเรียนกับชุมชน (ณรงค์ แย้มประดิษฐ์. 2541 : 12) กรมสามัญศึกษา (2540 : 3-10) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาขอบเขตของเกณฑ์มาตรฐานนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

1. เพื่อให้โรงเรียนได้ใช้เป็นคู่มือในการจัดการโรงเรียน ซึ่งช่วยให้โรงเรียนค้นพบปัญหาต่างๆ ในการจัดการศึกษาที่โรงเรียนประสบอยู่ จะทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด และเป็นพื้นฐานในการปรับมาตรฐานให้สูงขึ้นต่อไป

2. เพื่อให้กรมสามัญศึกษาได้ใช้เป็นคู่มือในการจัดการสนับสนุนให้โรงเรียนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานให้ได้ หลังจากที่ยกเลิกการสอบเทียบได้ทราบอุปสรรคและสภาพที่แท้จริงของโรงเรียน

เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน มีเนื้อหาสาระสำคัญที่ประกอบด้วยงานต่างๆ ซึ่งมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน งานด้านการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยหมวดต่างๆ 7 หมวด คือ

หมวดที่ 1 การบริหารงานทั่วไป

หมวดที่ 2 งานธุรการ

หมวดที่ 3 งานวิชาการ

หมวดที่ 4 งานปกครองนักเรียน

หมวดที่ 5 บริการงาน

หมวดที่ 6 โรงเรียนกับชุมชน

หมวดที่ 7 การบริหารอาคารสถานที่

ขอบข่ายของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบหมวดต่างๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีดังนี้

1. การบริหารทั่วไป มีหน้าที่ในการวางแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การจัดองค์การ การจัดระบบสารสนเทศ การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน การสื่อสารคมนาคมและการประชาสัมพันธ์ การประเมินผลงานการบริหารทั่วไป

2. งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนงานธุรการ การบริหารงานธุรการ การบริหารงานสารบรรณ การบริหารการเงินและการบัญชี การบริหารงานพัสดุ การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและลูกจ้าง การประเมินผลงานธุรการ

3. งานวิชาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดและประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ

4. งานปกครองนักเรียน มีบทบาทและหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนงานปกครองนักเรียน การบริหารงานปกครองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

5. งานบริการ มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนงานบริการ การบริหารงานบริการ การจัดบริการด้านสาธารณูปโภค การจัดบริการน้ำดื่มน้ำใช้ การจัดการโภชนาการ การจัดบริการสุขภาพอนามัย การจัดบริการห้องสมุด การจัดการบริการโสตทัศนูปกรณ์ การจัดบริการแนะแนว การจัดกิจกรรมสหกรณ์ในสถานศึกษา การประเมินผลงานบริการ

6. โรงเรียนกับชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน การให้บริการชุมชน การประเมินผลงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

7. การบริหารงานอาคารสถานที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารบริเวณโรงเรียน การบริหารอาคารเรียน การบริหารห้องเรียน การบริหารห้องพิเศษ การบริหารห้องบริการ การบริหารอาคารโรงฝึกงาน การบริหารอาคารโรงอาหาร การบริหารอาคารหอประชุม การบริหารอาคารห้องน้ำ – ห้องส้วม การบริหารอาคารพลศึกษา

2.4 หน้าที่และความรับผิดชอบของครู

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงความเป็นครูของครูแต่ละคน อาจพิจารณาหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างกว้างๆ ได้ว่ามีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อศิษย์ ต่อสถาบันวิชาชีพครูและต่อสังคม แต่ถ้าจะวิเคราะห์เจาะลึกให้ชัดเจนจะพบว่าในแต่ละงานของครูนั้น ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบมากมายกว้างขวางยิ่ง โดยเฉพาะงานสอนเป็นหน้าที่หลักของครูที่มุ่งไปที่ศิษย์ เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้มีประสบการณ์ต่างๆ ตามที่ครูวางแผนไว้เพื่อให้ศิษย์เติบโตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การพัฒนาศิษย์นั้นครูจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบตั้งแต่งานที่ต้องสัมผัสกับบุคคลภายนอกโรงเรียนรวมถึงตัวครูเองด้วย (ธีรศักดิ์ อัครบรร. 2542 : 23)

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2524 : 48-52) ได้แบ่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูออกเป็น 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. บทบาทงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของครูโดยทั่วไป เช่น บทบาทต่อนักเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร เพื่อร่วมงานและชุมชน

2. บทบาทในหน้าที่และความรับผิดชอบของครูในลักษณะจรรยาบรรณ ครูทุกคนจะต้องมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบประเพณีครุว่าด้วยจรรยาบรรณ ซึ่งถือว่าเป็นจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างหนึ่ง

3. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นบทบาทหน้าที่ที่กำหนดขึ้นตามกฎหมายที่หน่วยงานบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู ได้กำหนด

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ละตำแหน่งไว้ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันออกไป ตามลักษณะตำแหน่ง เช่น การสอน การศึกษาวิจัย การบริการแก่สังคม การนิเทศ งานธุรการและบริการ

4. บทบาทหน้าที่ของครูในลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นบทบาทในด้านคุณลักษณะของครูที่สังคมต้องการหรือสิ่งที่ครูควรมี เช่น การศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ ความสำเร็จในอาชีพ การทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี

พนัส หันนาคินทร์ (2524) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของครูจะต้องประกอบด้วยความสามารถในการสอน การค้นคว้าหาความรู้ในการสอน มีความสนใจในอาชีพและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลียว บุรีภักดี และคนอื่นๆ (2520 : 366) ที่พบว่าหน้าที่ที่สำคัญของครูอยู่ที่บทบาทการสอน ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ

เซง (อุทัย บุญประเสริฐ. 2543 : 32-33 ; อ้างอิงมาจาก Cheng, Yin Cheong. 1996)

ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของครูในโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมงาน เป็นผู้มีส่วนร่วมตัดสินใจเป็นนักพัฒนา และเป็นนักปฏิบัติ ครูจะมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ และร่วมพัฒนาโรงเรียนอย่างกระตือรือร้น

สรุปได้ว่าบทบาทพึงประสงค์ของครูขึ้นอยู่กับหน้าที่ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ครูจะต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมงาน เป็นผู้มีส่วนร่วมตัดสินใจเป็นนักพัฒนา และเป็นนักปฏิบัติ ครูจะมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ และร่วมพัฒนาโรงเรียนอย่างกระตือรือร้น รวมไปถึงการอบรมปลูกฝังจริยธรรม แนะนำให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่นอกจากการสอนซึ่งได้แก่ งานทางด้านธุรการ บริการ และ กิจกรรมต่างๆ นอกจากนั้นครูยังจะต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมด้วย

2.5 สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาของมัธยม

ในปัจจุบันยังเป็นที่กล่าวถึงกันโดยทั่วไป ในประเด็นที่ว่าผู้สำเร็จการศึกษาออกไปทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษายังมีคุณสมบัติต่างๆ ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนความประพฤติส่วนหนึ่งที่ไม่เห็นไปตามที่สังคมคาดหวัง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าในสภาพสังคมปัจจุบันยังต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ถ้าวิเคราะห์ตามหลักเหตุผลแล้ว การที่คุณภาพการศึกษายังไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมอาจมาจากสาเหตุสำคัญๆ 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายคุณภาพการศึกษาที่ฝ่ายจัดการศึกษากำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร หรือแผนงานต่าง ๆ หรือในการดำเนินงานจัดการศึกษาระดับต่าง ๆ ยังไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน

2. การดำเนินการจัดการศึกษายังขาดความพร้อมด้านปัจจัย และหรือการดำเนินงานยังไม่มีประสิทธิภาพจึงไม่ประสบความสำเร็จในคุณภาพการศึกษาตามความคาดหวังของสังคม

3. ยังขาดการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จที่ชัดเจน หรือยังเข้าใจมาตรฐานความสำเร็จในคุณภาพแต่ละด้านไม่ตรงกัน ระหว่างผู้รับผิดชอบจัดการศึกษากับประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้แล้วยังมีปัญห่อื่น ๆ อีกหลายประการ (สงบ ลักษณะ. 2538 : ไม่ปรากฏหน้า) ได้แก่

1. ผู้จบการศึกษาในแต่ละระดับของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่มีคุณภาพที่สังคมพอใจจนแสดงถึงการไม่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม (Accountability)

2. ยังไม่มีมาตรฐานกลางที่โรงเรียนต่าง ๆ พึ่งมี พึ่งประสงค์ และพึงผลิตให้ได้ผลเท่าเทียมกันเป็นอย่างน้อยในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3. มีความสับสนและขาดสภาพสมดุลย์ของแนวคิดต่าง ๆ เชิงนโยบาย เช่น การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การควบคุมจากส่วนกลาง การให้โรงเรียนเป็นอิสระ และอยู่ในความดูแลของท้องถิ่น สัดส่วนของการบังคับวิชาเรียน และการปล่อยให้เลือกเรียนเสรี ความเข้มงวดในมาตรฐานความรู้ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม กับการยินยอมให้มีความยืดหยุ่นหลากหลาย

4. ขาดมาตรการที่จะกำกับ และกำกับให้โรงเรียนดำเนินงานจริงจังในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติต่าง ๆ ตามแนวทางการใช้หลักสูตรให้ได้ผลสำเร็จจริงจัง

5. ขาดแรงจูงใจ หรือการเสริมแรงเพื่อยกย่องให้เกียรติ ให้รางวัลในความก้าวหน้าตามระบบตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน และคณะครู นักเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน

เมื่อพิจารณาถึงสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น โดยคำนึงถึงเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการและคุณภาพการศึกษาที่เรายอมรับ ประกอบกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ผ่านมาซึ่งชี้ให้เห็นว่าควรจะต้องมีการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นอีก จึงสรุปได้ว่าเราจำเป็นต้อง เร่งรัดพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำอยู่แล้วให้เหมาะสมและเข้มแข็งยิ่งขึ้น และเพิ่มเติมกิจกรรมอื่นๆ ที่เห็นว่าจำเป็น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ครอบคลุมทุก ๆ ส่วนของ

ระบบ ซึ่งมุ่งเป้าหมายของการพัฒนาไปที่คุณภาพโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติหลักของการดำเนินงานทางการศึกษา

3. บรรยาการองค์การ

พนัส หันนาคินท์ (2524 : 111) ได้กล่าวว่า ในการทำงานใดๆ ก็ตามเมื่อคนรู้สึกเต็มใจ เขาจะรู้สึกเพลิดเพลิน หรือจะสนุกกับผลของงาน งานจึงเป็นไปอย่างสมบูรณ์เท่าที่สติปัญญา ความรอบรู้ และความสามารถของตนเองจะอำนวยให้เป็นไปได้ มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะไปอยู่ที่ไหน จะต้องเกิดความรู้สึกต่อสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัว ทั้งที่เป็นสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากสภาพของสังคม ซึ่งความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้เรียกว่า “บรรยาการ” และความรู้สึกนี้เมื่อเกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การ ก็คือ บรรยาการของหน่วยงาน หรือองค์การนั้นๆ นั่นเอง

ปิยะพร สร้อยทอง (2544 : 19) กล่าวว่า บรรยาการองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ บรรยาการองค์การมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในองค์การ บรรยาการองค์การที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากรในองค์การบรรลุจุดหมายตามต้องการ บรรยาการและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์การ มีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจและคุณธรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจและอบอุ่น รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน ถ้าหากองค์การมีบรรยาการไม่ดี จะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่วงเหินเฉยเมย ว้าวุ่น และไม่อยากมาทำงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบรรยาการองค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การ และเป็นที่น่าสนใจว่า คนงานต่างก็ต้องการทำงานในองค์การที่มีบรรยาการที่ดี และเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม คนงานจะรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าในองค์การที่มีบรรยาการที่ดี มากกว่าที่จะรับค่าจ้างที่สูงกว่าจากองค์การที่มีบรรยาการไม่ดี จากการวิจัยในองค์การอุตสาหกรรมได้ชี้ให้เห็นว่า ผลของการผลิตจะสูงขึ้นถ้าหากมีการปรับปรุงสภาพของการทำงาน

3.1 ความหมายของบรรยาการองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “บรรยาการขององค์การ” ไว้ดังนี้

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg. 1980 : 667) ให้คำนิยามว่าบรรยาการองค์การคือ ลักษณะต่างๆ ภายในองค์การที่สมาชิกในองค์การรับรู้ และคุณลักษณะดังกล่าวจะต้อง

1) บรรยายถึงสภาพขององค์การ

- 2) เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง
- 3) เป็นคุณลักษณะที่คงทน
- 4) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

ดูบริน (Dubrin. 1984 : 405) กล่าวว่า บรรยาการเป็นผลมาจากพฤติกรรมของสมาชิกนโยบายขององค์การ เป็นสิ่งที่รับรู้โดยสมาชิกและเป็นพื้นฐานในการอธิบายสภาพต่าง ๆ และเป็นแหล่งที่จะกดดันพฤติกรรมของคนในองค์การ

กิบสัน และคนอื่นๆ (Gibson and others. 1991 : 744) กล่าวว่า บรรยาการขององค์การ คือกลุ่มคุณลักษณะสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้ได้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

สมยศ นาวิการ (2539 : 193) ให้ความหมายว่า บรรยาการองค์การเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการ และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงาน โดยบรรยาการองค์การสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งบรรยาการจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้น “บรรยาการองค์การ” จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้นำ กับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของพนักงาน

อัษร เมธสุทธิ์ (2540 : 17) ได้ให้ความหมายว่า บรรยาการขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงถึงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยาการขององค์การหรือหน่วยงาน

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541 : 10) ได้ให้คำนิยามของบรรยาการองค์การว่า หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่างๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามของบรรยาการองค์การว่า หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึก เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน และค่าตอบแทน

3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) เป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหลาย ๆ ด้านของสมาชิกองค์การ และสามารถใช้ศึกษาถึงผลกระทบด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การได้อย่างลึกซึ้ง สรุปได้ดังนี้

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 16) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก องค์การใดมีบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น องค์การจึงควรต้องมีการปรับปรุงบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

วิจิตร วรุตบางกูร (2535 : 145) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดี และสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน องค์การจึงควรจัดสถานที่ทำงาน และบริเวณที่ทำงานให้สะอาด สวยงาม ติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ

สเติร์ และ พอร์เตอร์ (Steers & Porter. 1979 : 365) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาถึงพฤติกรรมขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การจะมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

คอลบ, รูบิน และ แมคอินไทร์ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Kolb, Rubin and McIntyre. 1979 : 159) ชี้ว่า แนวความคิดเรื่องบรรยากาศองค์การจะช่วยให้

1) มีผลต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การ ทั้งความสามารถในการผลิตและความผูกพันต่อองค์การ

2) บรรยากาศองค์การจะช่วยให้การศึกษาระบบการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน พฤติกรรมองค์การและสุขภาพองค์การ

บราวน์ และโมเบิร์ก (วรณู ทองไพบูลย์. 2543 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Brown and Moberg. 1980 : 420) สรุปว่า บรรยากาศองค์การ นอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของบุคคลและความสำเร็จขององค์การ ส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์การซึ่งมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เลวิน (สมยศ นาวิการ และ ผุสดี รุมาคม. 2520 : 598 ; อ้างอิงมาจาก Lewin. 1938) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การเป็นครั้งแรกโดยศึกษาถึงพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การ พบว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์การจะขึ้นกับบุคลิกหรือลักษณะส่วนบุคคล หรือได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การ และพยายามที่จะเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันตามแบบจำลองดังนี้ $B = f(P, E)$ โดย B เป็นพฤติกรรมของคน ขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลมาจาก P บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ E สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การ บรันสวิก (สมยศ นาวิการ และ ผุสดี รุมาคม. 2520 : 598 ; อ้างอิงมาจาก Brunswik. 1939) ได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องบรรยากาศมากขึ้น ให้ความสนใจในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพของบรรยากาศ จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล

กิบสัน, อีแวนชีวิชและดอนเนลลี (สมถวิล แก้วปลั่ง. 2542 : 44-49 ; อ้างอิงมาจาก Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1973 : 315-316) ได้ประมวลทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่มีผู้ศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติต่อการบริหารองค์การดังภาพประกอบต่อไปนี้

ทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวความคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบ วิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ (Taylor)	การบริการงานที่ดีที่สุดเพียงวิธี เดียว	กำหนดโครงสร้างงานและการ กำหนดสายการบังคับบัญชา นำไปสู่การทำงานที่มี ประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของวูดวาร์ด ลอเรนซ์ และลอว์ธ (wooward, Lawrence and Lorsch	ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพ แวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง และการปฏิบัติงาน	ความต้องการทางวิทยาการ โครงสร้าง เป็นตัวกำหนด บรรยากาศ โดยผ่านการคาด หวังต่องาน
ทฤษฎี Cybernetics	มนุษย์สามารถควบคุมและ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของ ตนเองได้	ข้อมูลมีความสำคัญต่อ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน
สายการบังคับบัญชา (Span of Control) ของลอกคฮีต (Lockheed)	การพัฒนารูปแบบที่ให้ความ สำคัญกับสายการบังคับบัญชา	ใช้การแบ่งระดับประเมินความ สำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ของ บรรยากาศ เช่น ระดับการ อบรมแก่ผู้จัดการ และ บรรยากาศการวางแผนภายใน องค์การ
การกระจายอำนาจ	การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้กับหน่วยงานระดับล่าง	ระดับของการมอบอำนาจขึ้นอยู่กับ ความไว้วางใจ และความ เชื่อมั่นที่มีอยู่ภายในองค์การ

ทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวความคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีระบบ 4 ของลิเกิร์ต (Likert)	กระบวนการมีความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มที่เกี่ยวกับการมี ส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ โดยมีปัจจัยสำคัญ คือ ภาวะผู้นำที่แสดงถึงระดับ ความสัมพันธ์นั้นๆ	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้าง บรรยากาศที่พึงประสงค์ จะนำ ไปสู่การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และ ความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)	การปรับปรุงประสิทธิภาพและ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยการปรับปรุงลักษณะงาน	การเสริมสร้างบรรยากาศโดย การเพิ่มความรับผิดชอบ การยอมรับ และโอกาสในความ ก้าวหน้าแก่พนักงาน

ภาพประกอบ 4 ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวความคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ

ที่มา : กิบสัน, อีแวนชีวิชและดอนเนลลี (สมถวิล แก้วปลั่ง. 2542 : 44-49 ; อ้างอิงมาจาก

Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1973 : 315-316)

จากทฤษฎีและแนวความคิดตามภาพประกอบอธิบายได้ว่า

การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์โดยเทเลอร์ (Taylor) ผู้เป็นบิดาของการบริหารงานแบบนี้ ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานโดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานในยุคนี้จึงไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การอย่างเด่นชัด แต่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านการแบ่งหน้าที่การทำงานและการหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัย นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2533 : 183) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ว่า ควรเสริมสร้างบรรยากาศในองค์การโดยใช้วิธีการจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมยศ นาวิการ (2521 : 47) ได้ชี้ให้เห็นว่า การให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่จำกัดต่อการพิจารณาเรื่องของส่วนบุคคลและปรากฏการณ์ที่เกิดจากความนึกคิด แนวความคิดดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องระหว่างกันและก่อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์การ

ทฤษฎีของวูดเวิร์ค ลอเรนซ์และลอรัช (Woodward, Lowrence and Lorsh) เป็นทฤษฎีที่ยึดการบริหารงานตามสถานการณ์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การและการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยีและโครงสร้างขององค์การที่มีผลต่อความคาดหวังของงานเนื่องจากโครงสร้างองค์การต้องปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533 : 194)

ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุมได้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้เพราะเป็นเรื่องของการควบคุมโดยมีการส่งข้อมูลย้อนกลับเข้ามาโดยอัตโนมัติ (ไพลิน ผ่องใส. 2531 : 307) ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ทฤษฎีตัวแบบการจัดช่วงบังคับบัญชาของลอคฮีด (Lockheed) การบริหารงาน ตามทฤษฎีนี้มุ่งที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชา โดยเชื่อว่าสมรรถภาพในการบริหารจะเพิ่มขึ้นโดยการจำกัดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่เสนองานผ่านผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งให้น้อยเข้าไว้ แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินบรรยากาศองค์การที่สำคัญ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหารและสภาพการวางแผนภายในองค์การ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับ การกระจายอำนาจการตัดสินใจที่กระจายให้หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่ง

การกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความไว้วางใจที่มีอยู่ในองค์กร

ทฤษฎีระบบ 4 ของโลเคิร์ท (Management System 4) ทฤษฎีนี้ยึดระบบของกระบวนการกลุ่ม ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจและระดับการปฏิสัมพันธ์กัน ระดับการปฏิสัมพันธ์กันจะอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับที่กระบวนการกลุ่มและระดับของการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) การบริหารตามแนวคิดนี้เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การงานและโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตามทฤษฎีและแนวความคิดในการบริหารดังกล่าว เมื่อองค์การบริหารงานตามทฤษฎีใดก็ตามย่อมก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรือบรรยากาศขององค์การตามแนวคิดหรือทฤษฎีนั้นๆ และเมื่อแนวคิดทฤษฎีเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 33-34) กล่าวว่ารูปแบบการบริหารจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งรูปแบบขององค์การออกเป็น 2 แบบ คือ

1. บรรยากาศองค์การตาม ทฤษฎี X เป็นบรรยากาศแบบปิด โดยมีลักษณะการรวมอำนาจ ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยและการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. บรรยากาศองค์การตาม ทฤษฎี Y เป็นบรรยากาศแบบเปิด โดยมีลักษณะการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1967 : 79-80) มีความคิดเห็นว่าทฤษฎีบรรยากาศองค์การดังกล่าวมิได้เป็นจุดจบสิ้นของความต่อเนื่อง แต่จะเป็นไปตามพฤติกรรมของมนุษย์ อันเนื่องมาจากทฤษฎี X นั้นเป็นการมองคนในแง่ลบ ในขณะที่ทฤษฎี Y จะเป็นการมองคนในแง่บวก ส่วนทฤษฎี Immaturity-Maturity ของ อาร์กิริส (Argyris. 1972 : 3-7) เป็นนักวิชาการอีกท่านหนึ่งที่ได้อธิบายเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์การต่อบุคลิกภาพของบุคลากรโดยมีความเชื่อว่าองค์การได้กำหนดขอบเขตและบทบาท หน้าที่ของบุคลากร โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่บรรลุวุฒิภาวะ และบุคลิกภาพของคนจะค่อยๆ พัฒนามาจากการที่ต้องพึ่งพาคนอื่นในวัยเด็ก มาเป็นความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระ หรือทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเองเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ และจากการที่องค์การได้กำหนดโครงสร้างและงานที่ต่ำกว่าระดับความสามารถของบุคลากร ย่อมจะก่อให้เกิดบุคลกรรู้สึกผิดหวังและถอยห่างออกจากองค์การ

ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ในระดับผู้บริหาร หากโครงสร้างขององค์การก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในลักษณะการระแวดระวังแบบปิดและการเสี่ยงตามลำดับ ดังนั้น อาร์กิริส (Argyris, 1964 : 7) จึงมุ่งเน้นความสำคัญขององค์การและบุคลากรตลอดจนประสิทธิภาพของปัจจัยทั้งสองจากหลักการทฤษฎีและแนวความคิดในการบริหารดังกล่าว เมื่อองค์การบริหารงานตามทฤษฎีใดย่อมก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดหรือทฤษฎีนั้นๆ และเมื่อลักษณะของแนวความคิดหรือทฤษฎีที่องค์การนั้นๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศขององค์การก็ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3.4 องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ

ลักษณะการบริหารงานของแต่ละองค์การที่มีรูปแบบแตกต่างกัน จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศขององค์การที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งบรรยากาศขององค์การประกอบด้วยมิติต่างๆ ที่นักวิชาการให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ และได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นตัวแปรขึ้น เพื่อใช้วัดบรรยากาศขององค์การอยู่หลากหลาย ดังต่อไปนี้

สตีเยร์ และพอร์ทเตอร์ (Steers and Porter, 1979 : 369-370) ได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การและประสิทธิผลขององค์การ แบ่งเป็น 4 มิติ ดังต่อไปนี้คือ

1. โครงสร้างองค์การ โครงสร้างองค์การที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมากมาย พนักงานในองค์การจะรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การมีลักษณะเข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์การที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตัดสินใจและฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศก็จะดียิ่งขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โดยที่เทคโนโลยีแบบประจำมีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวด การไว้วางใจกันและการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์การที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าจะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกันและสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์การต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่าบรรยากาศขององค์การขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์การ

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศขององค์การ ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (feed back) กับพนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างมีอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากขึ้น

ลิเคิร์ต และลิเคิร์ต (Likert and Likert. 1976 : 73) ได้แบ่งองค์ประกอบ บรรยาการ องค์การเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ พนักงานที่ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปต่างๆ ภายในองค์การ ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้รับ ข่าวสาร ข้อมูลถูกต้องและทำงานได้ดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

3. การคำนึงถึงพนักงาน หมายถึง องค์การเอาใจใส่ในการจัดสรรสวัสดิการ และการปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพักผ่อน มีขวัญกำลังใจที่ดี และรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานเอง ซึ่งมีผลต่อการทำงาน และการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่นถ้าบรรยาการองค์การที่ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พนักงานจะคล้อยตามได้ง่ายและไม่ต่อต้านการบริหาร

5. วิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน หน่วยงานที่มีการจัดสรรวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานอย่างดี มีการปรับปรุงเทคนิควิทยาการให้เป็นไปตามสภาวะแวดล้อม ย่อมสร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน

6. แรงจูงใจ องค์การที่มีความพร้อมที่จะให้การสนับสนุนพนักงานที่ยืน ทำงานหนัก ให้ได้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่ง ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเสริมสร้างให้เกิดบรรยาการที่ดีในการทำงาน

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Liwin and Stringer. 1968 : 81-82) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยาการองค์การ เป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อ ลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การ ต่อการปฏิบัติงานและระเบียบต่างๆ ที่องค์การออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึก รับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานและความท้าทายของงาน

3. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์การ เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงาน

4. การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยลดความกังวล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

5. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการรับรู้การให้ ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยายภาพที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทน การลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับ ความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่ามีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่ กระทำ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

6. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มั่นใจว่า องค์การสามารถ ทนการแสดงความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดี ที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป แล้วนำมาแก้ไขตกลงกัน

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการ ปฏิบัติงาน และแสดงความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่ พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. ความผูกพันที่มีต่อองค์การ (Commitment) เป็นการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วน หนึ่งที่มีค่าขององค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การที่ตนทำงาน อยู่

9. ความเสี่ยง (Risk) เป็นการรับรู้ของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การ นั้นมีความเสี่ยงหรือมีความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะ ยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยายภาพองค์การที่ให้การยอมรับ ความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงานได้

ฟอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer. 1964 : 361) ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับคุณลักษณะที่กำหนดบรรยายภาพองค์การไว้ 5 มิติ คือ

1. ขนาดและโครงสร้างองค์การ (Size and Structure) โครงสร้างองค์การมี ความเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับ พนักงานมาก ซึ่งช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยา ในลักษณะที่ว่า พนักงานที่ อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจจะคิดว่าตนเองมีความสำคัญน้อย ช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิด บรรยายภาพของความเป็นทางการ ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

2. ลักษณะผู้นำในองค์การ (Leadership Patterns) รูปแบบการบริหารพนักงาน ของผู้นำเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยายภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการผลิตและความ พึงพอใจของพนักงาน

3. เป้าหมาย (Goal Direction) องค์การแต่ละองค์การย่อมมีเป้าหมายแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแยกประเภทขององค์การ เช่น องค์การธุรกิจ และองค์การที่ให้บริการ สาธารณะ ต่างก็มีเป้าหมายองค์การแตกต่างกัน

4. ความขัดแย้งของระบบ (System Complexity) ความซับซ้อนของระบบที่แต่ละ องค์การนำมาใช้จะแตกต่างกัน ซึ่งความซับซ้อนอาจจะเป็นเรื่องของจำนวน และลักษณะ

ความเกี่ยวข้องระหว่างกันของส่วนต่างๆ ของระบบ ซึ่งรูปแบบของการเกี่ยวข้องจะแตกต่างกันไปตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี ฯลฯ

5. เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจะแสดงให้เห็นถึงสถานภาพการจัดระเบียบ อำนาจ หน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์กร

ฮาลพิน (Halpin. 1966 : 150-151) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การพบว่า บรรยากาศองค์การประกอบด้วยพฤติกรรมขององค์การ 2 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมของพนักงาน 4 มิติ ได้แก่

1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือประสานงาน โดยไม่คำนึงถึงความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.2 มิติอุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบาย เพราะผู้บริหารใช้งานมากเกินไปจนเกิดความอึดอัดใจ ที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ผู้บริหารสร้างขึ้น ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยาก อีกทั้งเป็นอุปสรรคขัดขวางในการดำเนินงานให้ช้า

1.3 มิติขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความรักในหมู่คณะและเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและการกิจในหน่วยงาน เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

1.4 มิติสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นอยู่และทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด แต่พฤติกรรมเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ

2.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับและนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของพนักงาน ในการบริหารงานผู้บริหารจะพยายามไม่ให้ความสนิทสนมกับพนักงาน

2.2 มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่คำนึงถึงผลงานและผู้บริหารสวดส่อง ควบคุม ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานหนักมากขึ้น ซึ่งพนักงานต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด

2.3 มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่พยายามกระตุ้นหรือจูงใจพนักงานโดยวิธีการของผู้บริหาร เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนเองอย่างดีที่สุดเพื่อเป็นตัวอย่างให้พนักงานปฏิบัติตาม

2.4 มิติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อพนักงานโดยแสดงถึงความมีเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือทั้งที่ทำงานและการกิจส่วนตัว ให้ความเห็นอกเห็นใจพนักงานโดยดูแลด้านความเป็นอยู่และสวัสดิการต่างๆ

ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin and Croft. 1963 : 174-181) จัดบรรยากาศองค์การโดยคิดจากคะแนนใน 8 ด้านของพฤติกรรมองค์การที่เป็นคะแนนมาตรฐาน ซึ่งบรรยากาศองค์การประกอบด้วย 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (Open Climate) มีลักษณะเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ และความคิดเห็นในหน่วยงาน งานมีลักษณะของความยืดหยุ่น ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีความใกล้ชิดและจริงใจ ก่อให้เกิดความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองสูง ด้านไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ ด้านอุปสรรคต่ำ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ ให้ความสนิทสนมและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน กฎระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารมีบุคลิกของความเป็นผู้นำและสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) มีลักษณะเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในบางเรื่อง แต่น้อยกว่าบรรยากาศแบบเปิด ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ คำนี้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมีความยุติธรรมแก่ทุกคน พยายามสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทำงานตามความสามารถของงาน ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจสูง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ร่วมงานมีความสนิทสนมกันสูง มีอุปสรรคบ้างเล็กน้อย การมุ่งเน้นการผลิตผลงานต่ำ ผู้บริหารให้ความสนใจปานกลางและให้ความไว้วางใจ

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) มีลักษณะเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารต้องการความสำเร็จของงานประการเดียว ผู้ร่วมงานต้องทำงานหนัก ไม่มีเวลาพบปะเพื่อสร้างความสัมพันธ์กัน ทุกอย่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดและวางแผนไว้ ด้านขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง ด้านไม่ให้ความร่วมมือต่ำ ด้านอุปสรรคสูง การให้ความใส่ใจต่ำ การให้ความไว้วางใจสูง ความโดดเดี่ยวจากผู้บริหารปานกลาง

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) มีลักษณะเป็นบรรยากาศที่ให้ความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารไม่ควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงาน ด้านไม่ให้ความร่วมมือสูง ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานปานกลาง ด้านอุปสรรคต่ำ การให้ความใส่ใจของผู้บริหารสูงและมีความสนิทสนมของผู้ร่วมงานสูง การมุ่งเน้นผลิตผลงานต่ำ การให้ความไว้วางใจของผู้บริหารปานกลาง ความโดดเด่นของผู้บริหารต่ำ

5. บรรยากาศแบบรวมนอำนาจ (Paternal Climate) มีลักษณะเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจ ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกถูกบังคับมากกว่าจะเกิดแรงจูงใจ ผู้ร่วมงานไม่ชอบสังคมภายในกลุ่ม ผู้บริหารจะคอยควบคุมการทำงานและแนะนำผู้ร่วมงานเสมอ เพราะต้องการให้มีผลงานสูง ด้านขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความใส่ใจของผู้บริหารสูง ความโดดเด่นของผู้บริหารต่ำ การให้ความไว้วางใจของผู้บริหารปานกลาง

6. บรรยากาศแบบซึ่มเซา (Closed Climate) มีลักษณะเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารไม่มีความสามารถในการควบคุมงาน การให้สวัสดิการน้อย ไม่ค่อยมีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานทำงานหนัก การดำเนินในงานต่างๆ ไม่ราบรื่น การมอบหมายความรับผิดชอบไม่ถูกต้อง ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ ด้านไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง ด้านอุปสรรคสูง ความใส่ใจของผู้บริหารและการให้ความไว้วางใจของผู้บริหารต่ำ ความโดดเด่นของผู้บริหารสูง การมุ่งเน้นการผลิตผลงานสูง ลักษณะบรรยากาศแบบนี้หากเกิดขึ้นในหน่วยงานใดควรรีบแก้ไขโดยด่วน

จุฑารัตน์ สุกันธรรัตน์ (2541 : 18) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย เทคโนโลยีขององค์การ ลักษณะการแบ่งสายบังคับบัญชา กฎระเบียบต่างๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยี

2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรมีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้ความสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

4. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

5. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับ การจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก รับประทานอาหาร และสิทธิในการลาประเภทต่างๆ

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 15-16) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การเป็น 6 ด้านคือ

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายการบังคับบัญชา เป้าหมายองค์การ ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่างๆ การใช้เทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญาและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์การ ทั้งในด้านการสรรหา การรักษา และการพัฒนาพนักงาน

3. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้ความสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

5. สัมพันธภาพในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

6. ค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การ

จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเป็นคุณลักษณะต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ในทุกองค์การ จะแตกต่างกันบ้างตามลักษณะขององค์การนั้นๆ ผู้วิจัยยึดหลักการแบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 15-16) เป็นแนวทางในการศึกษา เพราะการรับรู้ถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ หรือการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

4. ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ ถ้าหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การแล้วก็จะแสดงพฤติกรรมต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่โดยมีความกระตือรือร้น มีความทุ่มเทมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดและแนวทางการศึกษาไว้มากมาย ในแง่ที่เกี่ยวข้องกับความหมาย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ การวัดความผูกพันต่อองค์การ และผลของความผูกพันต่อองค์การ ดังต่อไปนี้ คือ

4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้

แคนเทอร์ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 14-15 ; อ้างอิงมาจาก Kanter. 1968 : 499) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจที่จะเสียสละเวลา พลังงาน รวมทั้งความซื่อสัตย์ต่อองค์การนั้นๆ

ฮอล และชไนเดอร์ (Hall and Schneider. 1972 : 340) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการ ซึ่งพบว่า เป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของปัจเจกบุคคลสามารถดำเนินไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคนอื่นๆ (Eisenberger and others. 1990 : 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การกับผลที่ตามมา คือความอุทิศของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์การ

เชลดอน (สุพิศ กิตติรัชดา. 2538 :23-24 ; อ้างอิงมาจาก Sheldon. 1971 : 143) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การเป็นการมององค์การในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ฮรีบีเนค และอลูโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิภณระหว่างบุคคลกับองค์การ ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจจะลาออกจากองค์การ ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่นในรูปของค่าจ้าง สถานภาพและมิตรภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่

เอทซียนี (Etzioni. 1975 : 9) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์การจะเกิดความรู้สึกทั้งในทางบวกและทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์การ

(Organizational Commitment) ส่วนความรู้สึกในทางลบเรียกว่า ความรู้สึกแปลกแยกหรือแยกตัวออกจาก (Alienation) ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นการแสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์การและรับเอาบรรทัดฐานขององค์การเข้าไว้อย่างซึมซับ รวมทั้งแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์การอย่างเด่นชัด

สเตียร์ (ระพีพร เบญจาทิกุล. 2540 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Steers. 1977 : 46) ได้ให้ความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเข้มข้นของความสัมพันธ์ของพนักงานแต่ละคนที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับองค์การรวมถึงความเกี่ยวข้องกับองค์การหรือความผูกพันต่อองค์การอย่างลึกซึ้ง ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้เฉพาะกับองค์การใดองค์การหนึ่งเพียงองค์การเดียวเท่านั้น

เมอร์โดย์ พอร์เตอร์ และสเตียร์ (ประทุม กฤษกลาง. 2538 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Mowday, Porter and Steers. 1982 : 27) ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และความเกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติสามประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

บุชานันท์ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 34-35 ; อ้างอิงมาจาก Buchanan II. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรักใคร่ที่จะผูกติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ จาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีในองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

แฟรงคลิน (Franklin. 1975 : 153) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความเต็มใจที่จะทำตามมาตรฐานกฎเกณฑ์ขององค์การ และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การ

สาลันซิก (Salancik. 1977 : 62) ให้ความเห็นว่าเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่ไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การ

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : 14) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การ ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึก ที่เกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมต่อโรงเรียนแก่นำที่ตนเป็นสมาชิก อยู่ โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การโดยการเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ซึ่งแสดงออกใน 3 ลักษณะดังนี้ 1) ความศรัทธา หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึก ของอาจารย์ที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทาง นโยบาย และเป้าหมายขององค์การที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การ 2) ความทุ่มเท หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของอาจารย์ถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน 3) ความภักดี หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึกของอาจารย์ที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การโดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียน โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

4.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลาการนั้น ได้รับการยอมรับทั้งจากหัวหน้าองค์การและผู้ชำนาญการด้านการวิเคราะห์องค์การว่า ถ้าบุคลาการมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว องค์การก็สามารถจะรักษาบุคลาการให้คงอยู่ได้ และปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลาการเป็นตัวทำนายถึงการลาออกของบุคลาการ ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Steers. 1977 : 46) ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพันยังเป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์การ เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์การกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันก็จะปฏิบัติงานให้องค์การตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การอีกด้วย (Decotis and Summers. 1987 : 467)

พอร์ทเตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974 : 604) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า คือ

1. ความศรัทธา เป็นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความทุ่มเท เป็นความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. ความภักดี เป็นความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 35-37) ได้สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การไว้เป็น 3 พวกคือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ

แนวความคิดทางด้านทัศนคติ เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแนวความคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ไลแมน ดับบลิว พอร์เตอร์ (Lyman W. Porter) แห่งมหาวิทยาลัย California, Irvine และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์การ

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การ ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออก ในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การ และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ โฮเวิร์ด เอส. เบคเกอร์ (Howard S. Becker) ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจาก การที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคมบุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

สำหรับงานวิจัยนี้ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวความคิดของพอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974 : 604) โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ใน 3 ลักษณะคือ 1) ความศรัทธา เป็นการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความทุ่มเท เป็นการพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ 3) ความภักดี เป็นความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ส (Steers. 1977 : 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ ใน 3 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ อายุ และการศึกษา 2) คุณลักษณะของงาน 3) ประสบการณ์ในการทำงาน จากงานวิจัยพบว่าทั้ง 3 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ส และพอร์ทเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 444) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การ โดยอธิบายด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การก็คือ ธรรมชาติของบุคคล ถ้าหากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เขาก็จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ

ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (Decotis and Summers. 1987 : 445-470) ได้ศึกษาอิทธิพลที่เป็นปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล บรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การและกระบวนการบริหารองค์การ พบว่า คุณลักษณะบางด้านที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นและบรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การและกระบวนการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

กล่าวโดยสรุปก็คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน โครงสร้างองค์การ บรรยากาศองค์การ และธรรมชาติของบุคคล หากปัจจัยเหล่านี้ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ ในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาปัจจัยด้านธรรมชาติของบุคคล และบรรยากาศองค์การ

4.4 การวัดความผูกพันต่อองค์การ

คูก และคนอื่นๆ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 39-40 ; อ้างอิงมาจาก Cook and others. 1981 : 84-92) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันทางทัศนคติต่อองค์การที่สำคัญไว้ 4 แบบ ดังนี้

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของพอร์ทเตอร์ และสมิธ (Porter and Smith. 1970) เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ 3 ด้าน คือ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แบบวัดนี้มีอยู่ 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้อยู่ระหว่าง 0.82-0.93

2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของบุชานัน (Buchanan II. 1974) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์การ 3 ด้าน คือ การแสดงตนต่อองค์การ (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) ความภักดีต่อองค์การ

(Loyalty) แบบวัดนี้มีอยู่ 23 ข้อ แบ่งเป็นใช้วัดด้านการแสดงตน 6 ข้อ วัดด้านความเกี่ยวพัน 6 ข้อ และวัดด้านความภักดี 11 ข้อ แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้านและทุกด้านมีค่าเท่ากับ 0.86 0.84 0.92 และ 0.94 ตามลำดับ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความเกี่ยวพันเท่ากับ 0.65 ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความภักดีเท่ากับ 0.58

3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของแฟลนคลิน (Franklin. 1975-C) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การรูปนัยใน 2 ด้าน คือความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสสถาน และกฎระเบียบขององค์การ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป แบบวัดนี้มี 16 ข้อ ใช้วัดด้านแรก 11 ข้อ และวัดด้านหลัง 5 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดด้านแรกเท่ากับ 0.83 และด้านหลังเท่ากับ 0.62

4. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของคูก และคนอื่น ๆ (Cook and others. 1980) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์การใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตนต่อองค์การ (Identification) การมีความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มี 9 ข้อ ใช้วัดองค์ประกอบละ 3 ข้อ แบบวัดนี้มีความเชื่อมั่นแต่ละด้าน คือ 0.72 0.87 0.82

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การตามแนวความคิดของพอร์ทเตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 608) และได้ศึกษาพัฒนาเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การของบัญชา นิยมประเสริฐ (2542 : 78-93) และบุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544 : 100-102) นำมาปรับใช้วัดความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยวัดความผูกพันต่อองค์การใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความศรัทธา เป็นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความทุ่มเท เป็นความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ 3) ความภักดี เป็นการตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

4.5 ผลของความผูกพันต่อองค์การ

จากการรวบรวมงานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวทำนายการเพิ่มผลผลิต (Decotis and Summers. 1987 : 445-470)

2. ความผูกพันต่อองค์การกับการขาดงาน ความผูกพันต่อองค์การมีผลทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์การ และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงาน (Huselid and Day. 1991 : 380-391)

3. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน (Steers and Porter. 1983 : 443) และมีรายงานว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Mowday and others. 1979 : 224-247)

4. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การกล่าวคือพนักงานจะมีแนวโน้มการมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีความผูกพันต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 97)

5. ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพของงาน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น เพราะมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์การมีความทุ่มเทให้กับงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ (George and Jones. 1999 : 96)

สรุปได้ว่าผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อาจารย์มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ มีการยอมรับเป้าหมายขององค์การและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การโดยไม่คิดโยกย้ายไปทำงานที่อื่น รวมทั้งมีความทุ่มเทและเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้รวบรวมนำมาสรุป เพื่อนำมาสนับสนุนตัวแปรซึ่งประกอบด้วยลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และบรรยากาศขององค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ค่าตอบแทน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

5.1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล

ปอร์เตอร์ ลอเลอร์ และแอนแมน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 23-24 ; อ้างอิงมาจาก Porter, Lawler and Hackman. 1975 : 38-49) ได้อธิบายถึงธรรมชาติของบุคคล ไว้ดังนี้

1. คนเป็นผู้มีการตอบสนองต่องานและชีวิต บุคคลจะแสวงหาวิธีการเพื่อความพึงพอใจและสนองต่อความต้องการ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยานของตน

2. คนมีสังคม ความเป็นสมาชิกในสังคมเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลและองค์การ เพื่อจะปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3. คนมีความต้องการหลายอย่างแตกต่างกัน มีปัจจัยหลายปัจจัยที่คนต้องการ และความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คนแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน

4. คนรับรู้และประเมินค่าสิ่งนั้น การรับรู้เป็นผลจากประสบการณ์ที่ได้รับ ดังนั้น การรับรู้ของคนในองค์การจึงแตกต่างกันทั้งที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน

5. คนคิดและเลือก คนมีจุดมุ่งหมาย มีการตอบสนอง มีความรู้สึก เมื่อประเมินค่าสิ่งนั้นแล้วจึงต้องตัดสินใจเลือกกระทำ

6. คนมีข้อจำกัดในการตอบสนอง

จากธรรมชาติของคนจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมองค์การ ความต้องการของบุคคล และองค์การมีเป้าหมายตรงกันบุคคลก็จะเกิดความผูกพันกับองค์การ การศึกษาถึงปัจจัยด้านลักษณะบุคคลจึงเป็นการศึกษาธรรมชาติบุคคลนั้นในองค์การ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

5.1.1 ระดับการศึกษา

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532 : 146) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย สอดคล้องกับโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า อายุงาน ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่ขัดแย้งกับนันทนา ประกอบกิจ (2538 : 130-131) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

5.1.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

อานันต์ คงจันทร์ (2532 : 32-44) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ของผู้บริหารธนาคารระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย พบว่า อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และจากการศึกษาของ เฟราเอน โฮฟเฟอร์ (Frauenhoffer) (1998 : 447-A) ศึกษาอายุ และระยะเวลา

ปฏิบัติงานในองค์กร เมื่อเป็นตัวควบคุมความแตกต่างทางเพศกับความผูกพันต่อองค์กรและอาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับพร้อมพรรณ ปัทมกิจกุล (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่ออาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่ออาชีพ จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงใช้ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

5.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

5.2.1 โครงสร้างองค์กร

สุจิตี ศิริปัญญา (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์กรและผลกระทบต่อทัศนคติต่ออาชีพข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติด้านลบต่อโครงสร้างองค์กร เพราะแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงานไม่ชัดเจน ส่วนเซง (Cheng. 1990 : 3424-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและทัศนคติของงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า โครงสร้างองค์กรส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้โครงสร้างขององค์กรเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

5.2.2 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

จากคำกล่าวของเด่นพงษ์ พลละเดช (2533) ที่ว่า “ ความสำเร็จของการบริหารคนในองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรว่ามีความชัดเจน และให้ความสำคัญอยู่ในระดับใด” ส่วนนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และธนพร จงวิทยาดี (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

5.2.3 ลักษณะงาน

อวยพร ประพทธีธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในมหาวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับบุษยาณี จันท์เจริญสุข (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้ลักษณะงานเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

5.2.4 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

เกสร สุธสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพฤติกรรมการบริหารของคณบดีกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า พฤติกรรมการบริหารของคณบดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : บทคัดย่อ) และนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

5.2.5 สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

บุษยาณี จันท์เจริญสุข (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สอดคล้องกับกรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และสอดคล้องกับนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 128) ที่พบว่า สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้สัมพันธภาพภายในหน่วยงานเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

5.2.6 ค่าตอบแทน

สุวิจิ ศิริปัญญา (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติต่ออาชีพข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการนายก

รัฐมนตรี พบว่า การรับรู้รางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่ออาชีพรับราชการ ในขณะที่ อวยพร ประพุทธ์ธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรย์ในมหาวิทยาลัยพยาบาลภาพเหนือ พบว่า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับบุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้ค่าตอบแทนเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

เชาวลิตร ตนานนท์ชัย (2532 : 66-68) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ การย้ายถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อองค์การ สำหรับในด้านลักษณะงาน พบว่า ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสร้างสรรค์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน แต่ความมีอิสระในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ในด้านประสบการณ์ในงาน คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากศูนย์ ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับได้ ความรู้สึกว่าคุณมีชื่อเสียง ทัศนคติต่อเพื่อร่วมงานและศูนย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

นภาพิณ โหมาศวิน (2533 : 95-96) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักงานนายกรัฐมนตรี พบว่าความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักปลัดนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนเพศ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำทนายโอกาสการก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การ และปัจจัยในด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์การความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความ

น่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

มาตี ธรรมสัจจุล (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ของพนักงานคุมประพฤติต่อกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพการ
สมรส และวุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานคุมประพฤติต่อกรม
คุมประพฤติ

2. ลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ขอบข่ายของงาน ลักษณะงาน
งานที่มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และลักษณะ
งานที่ท้าทายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานคุมประพฤติต่อกรมคุมประพฤติ

3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ระบบ
การพิจารณาความดีความชอบ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของหน่วยงาน ความรู้สึกว่าตนมี
ความสำคัญต่อหน่วยงาน การปรับโครงสร้างของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานคุมประพฤติต่อกรม
คุมประพฤติ

สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536 : 98-103) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะของ
ประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารองค์กรเอกชน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุ
เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน แต่อายุการ
ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของงาน คือ ความสำคัญของงานที่
ท้าทายการมีส่วนร่วม การมีโอกาสดำเนินงาน ความอิสระ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือ
ในบทบาท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน
คือความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับความยุติธรรมในการพิจารณา
ความดีความชอบและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

อุษณีย์ ด่านวรรณ (2536 : 123-124) ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา
ที่พักอาศัย ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพและสายการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มี
อายุ 31 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 แต่ตัวแปรทางด้าน
ระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ในส่วนของประสบการณ์ในการทำงานนั้น บุคลากรที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 7 ปีขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 7 ปี

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษา
เฉพาะกรณี พนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลักษณะที่แปรตามลำดับ นั่นคือ พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ทางด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานพบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันดังกล่าว เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่ได้รับจากการมีความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับสมาชิกภาพด้วย

สมชาติ คงพิกุล (2537 : บทคัดย่อ) วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์นั้น อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปร วุฒิ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียนในส่วนของความผูกพันนั้น พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรีทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความผูกพันค่อนข้างสูง อีกทั้งความพึงพอใจยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อวยพร ประพทธิธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนี้ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าและความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

นันทนา ประกอบกิจ (2538 : 130-131) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ประนอม กิตติดุขภูมิธรรม (2538 : 89-90) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โอกาสความก้าวหน้าในงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงและเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. ปัจจัยด้านทักษะต่อบุคคลในองค์กร ได้แก่ ทักษะของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทักษะต่อบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า เพศชายมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) อายุ และสถานภาพการสมรส ของครูที่สมรสแล้วมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แต่ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$ และ $p < .01$) และปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุดคือ ตัวแปรด้านประสบการณ์ในงานและตัวแปรลักษณะงานเป็นอันดับที่สอง ส่วนตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่สามารถนำมาพยากรณ์ได้

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล ลักษณะความต้องการสัมพันธ์ และลักษณะความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานสายงานบริหารธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พนักงานเพศหญิงและเพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับชั้นแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านบุคลากรสาย ค มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าบุคลากรสาย ข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544 : 78) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยายภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนด้านความศรัทธาสูง ที่สุด และความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนด้านความทุ่มเทต่ำที่สุด

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮิริบิเนียค และอลัทโท (อุษณีย์ ด่านวรรณท์. 2536 : 38-39 ; อ้างอิงมาจาก Herbinia and Alutto. 1972 : 557-562) ได้ศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมีชมจำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของ รัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษาสองกลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนี้

การศึกษา เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญโดยศึกษาตัวแปรนี้จากเจตนาที่จะศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา พบว่า ทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนจะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น จะมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาหรือแม้แต่ผู้ที่ไม่มีแผนใด ๆ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม (professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้ อย่างกว้างขวาง (cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงาน หรือโยกย้ายงานจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งได้โดยง่าย

สเติร์ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 40 ; อ้างอิงมาจาก Steers. 1977 : 46-74) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เขาได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรส่วนการทำงาน (Job Performance) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

เวลช และลาเวน (ชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2532 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Welsch and Laven. 1981) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ความพอใจในงานและพฤติกรรมทางวิชาชีพของลูกจ้างในโรงพยาบาล ซึ่งพบว่า อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ฟูกามิ และลาร์สัน (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Fukami and Larson. 1981) ได้ศึกษาพบว่า การที่พนักงานขนส่งมีความรู้สึกเข้ากับผู้ร่วมงานได้และมีความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้เขาเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของฮิวสลิคและเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 380-391) ที่ได้ศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างสัมพันธ์ภาพในที่งานของพนักงานระดับผู้จัดการกับความผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532) นภาพิณ โหมาศวิน (2533) บุญยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้ติดต่อจนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ชอย (Choi. 1990 : 1380-A) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การ ทัศนคติต่อผู้มีอำนาจหน้าที่ และความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์การด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในประเทศเกาหลีจำนวน 332 คน พบว่า ปัจจัยบุคคล ปัจจัยโครงสร้างองค์การ มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ

บร็อคเนอร์ และคนอื่นๆ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Brockner and others. 1992 : 241-261) ได้ศึกษา พบว่า การได้รับการทำอย่างเป็นธรรมจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ หากผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจะเป็นแรงผลักดันให้เขาลาออกจากองค์การในที่สุดและสอดคล้องกับผลการวิจัยของนภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) และบุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษาพบว่า การรับรู้รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและปรารถนาจะอยู่ในองค์การต่อไป

มาเยอร์ และชูร์แมน (วัฒนา ศรีสม. 2542 : 59 ; อ้างอิงมาจาก Mayer and Schoorman) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำนายนการมีส่วนร่วมและผลผลิตจากตัวแบบ 2 มิติของความผูกพันต่อองค์การ โดยการทดลองตัวแบบสองมิติของความผูกพันต่อองค์การและใช้ผลการศึกษาลักษณะการจูงใจของ มาร์ค และซิมอน (March and Simon. 1958) จากกลุ่มตัวอย่าง 288 คน ผลการวิเคราะห์เชิงปัจจัย (Factor Analysis) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การทำให้พนักงานมีส่วนร่วมและแนวโน้มไปสู่การผลิต และผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ

แฮทตัน (Hatton. 1997 : 42-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานภาพที่ต้องมีประสิทธิภาพสูง และคำตอบแทนทางสังคมเศรษฐกิจต่ำในโรงเรียนมัธยม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูต่อความสำเร็จของนักเรียนสูง โรงเรียนที่มีระดับความผูกพันของครูสูงสุดซึ่งถูกบ่งชี้โดยคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การมีระดับความสามารถของนักเรียนสูงที่สุดในการประเมิน โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมามีคะแนนความสามารถของนักเรียนเป็นอันดับที่สอง และโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดก็มีระดับความผูกพันต่ำสุดด้วยเช่นกัน สภาวะที่เอื้ออำนวยให้ความผูกพันต่อองค์การของครูช่วยในด้านความสำเร็จของนักเรียน ได้แก่ การได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ สภาพสังคม ความสัมพันธ์ของความร่วมมือต่อนักเรียน ผู้ร่วมงานและผู้ปกครอง การพัฒนาทางด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง การยอมรับและสิ่งตอบแทน การมีผู้นำด้านการบริหารมืออาชีพ และความเต็มใจที่จะสละเวลาและกำลังในงานของโรงเรียน

แมทธิว และเจมส์ (ระพีพร เบญจาทิกุล. 2540 : 32 ; อ้างอิงมาจาก Mathiew and Jame. 1997 : 127-133) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และวิศวกร 220 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มพนักงานขับรถประจำทาง องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ ความภูมิใจในองค์กร อายุงาน และลักษณะการบริหารงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความเครียดทางบทบาท และความเครียดในงาน ขณะที่เพศและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ สำหรับกลุ่มวิศวกรตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรคือลักษณะของงานที่พัฒนาศักยภาพ แต่อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คาไดส์ชัค (Kadyschuk. 1998 : 4510-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบและความผูกพันต่อองค์กรของครูในเมืองแซสคาทเชวาน (Saskatchewan) ในด้านองค์การ อาชีพ และสภาพ ทำการวิจัยกับครูโรงเรียนรัฐบาล 860 คน ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ลักษณะบุคคล ลักษณะองค์การ และลักษณะของงาน พบว่า การมีอยู่ของทั้งสามด้านของความรับผิดชอบและความผูกพันของครูและการมีอยู่ของความรับผิดชอบและความผูกพันพร้อมๆ กัน มากกว่าหนึ่งด้าน และมีการสนับสนุนต่อการมีอยู่ของผลกระทบในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรไม่อิสระในระดับโรงเรียนและหมวดหมู่ ตัวแปรหลักของผลกระทบต่อด้านต่างๆ ของความรับผิดชอบและความผูกพันต่อองค์กร คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงาน และปัจจัยด้านผู้นำ

นอร์วูด (Norwood. 1998 : 3893-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบและความผูกพันต่อองค์กรของครู และระดับของหลักการพัฒนาอาชีพของโรงเรียนจำนวน 263 คน พบว่าหลักการพัฒนาการสอนของโรงเรียนมีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

จอฟฟ์รี่ส์ (Joffers. 1999 : 2272-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเบื้องลึกความรับผิดชอบในองค์การ : ความรับผิดชอบและความผูกพันของครูโรงเรียนมัธยม พบว่า ความผูกพันและความรับผิดชอบในการสอนของครูนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในด้านการสอน และสัมพันธภาพของครูกับสมาชิกในชุมชน เมื่อครูประทับใจกับความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงานความรับผิดชอบและความผูกพันต่อองค์กรนั้นก็เพิ่มขึ้น

ทูราน (Turan. 1998 :1038-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การ และความผูกพันของครูโรงเรียนมัธยมเมืองเบอร์เซ (Bursa) ในประเทศตุรกี จำนวน 900 คน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.78$) ในทุกมิติของ บรรยากาศกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน

สรุปได้ว่าจากการศึกษาดำรง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคล บรรยากาศองค์กร จึงได้สร้างกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยนำประเด็นของการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศมาเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาและตั้งสมมติฐานของการศึกษาในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เพื่อให้การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพมหานครเป็นไปตามความมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมเครื่องมือ
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 โดยมีอาจารย์ที่เป็นประชากรทั้งสิ้น 3,483 คน จากจำนวน 24 โรง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาด้วยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Radom Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการแบ่ง สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610)

โดยมีวิธีการสุ่มดังนี้

1. สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Radom Sampling) ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการแบ่งได้โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 2 โรง และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 โรง รวมทั้งสามขนาดได้จำนวน 7 โรง

2. สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจัดรายชื่อโรงเรียนตามขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ได้ชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โรงเรียนโยธินบูรณะ โรงเรียนเทพศิรินทร์ โรงเรียนบางกะปิ โรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนจันทรหุ่นบำเพ็ญ โรงเรียนปทุมคงคา และโรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนมักกะสันพิทยา ได้จำนวนประชากร 1,092 คน

3. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้จำนวน 285 คน ดังแสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สวนกุหลาบวิทยาลัย	210	55
2. โยธินบูรณะ	198	52
3. เทพศิรินทร์	181	47
4. บางกะปิ	196	51
5. จันทรหุ่นบำเพ็ญ	108	28
6. ปทุมคงคา	129	34
7. มักกะสันพิทยา	70	18
รวม	1,092	285

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ใช้กับอาจารย์ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กร มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวกับความศรัทธา ความทุ่มเท และความภักดี มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนิยามคำศัพท์เชิงปฏิบัติการ

3.3 สร้างข้อคำถามในแต่ละตอน ดังนี้

3.3.1 สร้างแบบสอบถามลักษณะบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ

3.3.2 สร้างแบบสอบถามบรรยากาศองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 139-142) มีลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยประโยคข้อคำถามพร้อมมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 55 ข้อ

3.3.3 สร้างแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของบัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 78-93) และบุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544 : 100-102) ซึ่งเป็นแนวคิดของพอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974 : 608) มีลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยประโยคข้อคำถามพร้อมมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 30 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์

3.5 นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นสอดคล้องกับของผู้เชี่ยวชาญ 3 ใน 5 คน ในการคัดเลือกข้อคำถาม

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข จนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try out) ใ้กับอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาวัดบึงทองหลาง ซึ่งเป็นหนึ่งในโรงเรียนแกนนำ แต่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

3.7 นำผลมาวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนน (Item Total Correlation) ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามของแบบสอบถามบรรยากาของค์การ จำนวน 42 ข้อ โดยเลือกข้อที่ค่า r ตั้งแต่ .2 ขึ้นไป ซึ่งมีค่า r ระหว่าง .2403 ถึง .7595 และคัดเลือกข้อคำถามของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 25 ข้อ โดยเลือกข้อที่ค่า r ตั้งแต่ .2 ขึ้นไป ซึ่งมีค่า r ระหว่าง .2994 ถึง .7911

3.8 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) แบบสอบถามบรรยากาของค์การได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9491 ซึ่งวิเคราะห์เป็นด้านโครงสร้างองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น .8682 ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น .8833 ด้านลักษณะงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น .8439 ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ได้ค่าความเชื่อมั่น .9296 ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น .8433 ด้านคำตอบแทน ได้ค่าความเชื่อมั่น .8461 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรได้ค่าความเชื่อมั่น .9339 ซึ่งวิเคราะห์เป็นด้านความศรัทธา ได้ค่าความเชื่อมั่น .8533 ด้านความทุ่มเท ได้ค่าความเชื่อมั่น .8903 ด้านความภักดี ได้ค่าความเชื่อมั่น .8816

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโทเพื่อให้ความเห็นชอบแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยของหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 285 ชุดพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคือจำนวน 267 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทุกชุด คิดเป็นร้อยละ 93.68

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยหาค่าสถิติและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ตอนที่ 2 ตอนที่ 3

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 2 บรรยายการสังเกตการณ์

ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

ข้อคำถามที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน

แบบสอบถามตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้คือ

ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

ข้อคำถามที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน

การแปลผลคะแนนบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การ หรือมีความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การ หรือมีความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การ หรือมีความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การ หรือมีความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การ หรือมีความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติ Sommer's d และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

5.4 วิเคราะห์ค่าสถิติถดถอยพหุคูณแบบ Enter เพื่อศึกษาการทำนายความผูกพันต่อองค์การ ด้วยตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะบุคคลและตัวแปรด้านปัจจัยบรรยากาศองค์การและใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันต่อองค์การ

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

2.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 สถิติพื้นฐาน

2.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 สมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ในแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้กับสมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คือระดับการศึกษา ใช้ Sommer' d

สถิติที่ใช้กับสมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient)

2.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ในแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้กับสมมติฐานข้อ 2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient)

2.3.3 สมมติฐานข้อ 3 มีปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานครได้

สถิติที่ใช้กับสมมติฐานข้อ 3 คือการวิเคราะห์ค่าสถิติถดถอยพหุคูณแบบ Enter และใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

2.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 มีปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศ องค์กรสามารถสร้างสมการความผูกพันต่อองค์กรได้

สถิติที่ใช้กับสมมติฐานข้อ 4 คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละปัจจัยและหาปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ในช่วงเดือนธันวาคม 2545 ถึง กุมภาพันธ์ 2546 โดยติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 267 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.68 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน f-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
Df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2 adjusted	แทน	สัมประสิทธิ์ของการทำนายที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน
SE.b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์

a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
X1	แทน	ระดับการศึกษา
X2	แทน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร
X3	แทน	โครงสร้างองค์กร
X4	แทน	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร
X5	แทน	ลักษณะงาน
X6	แทน	การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
X7	แทน	สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน
X	แทน	ค่าตอบแทน
Y	แทน	ค่าผูกพันต่อองค์กร
Y'	แทน	สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ในรูปของคะแนนดิบ
Z'	แทน	สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตัวแปรตามลักษณะบุคคลดังต่อไปนี้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการศึกษาระดับความคิดเห็นในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการศึกษาระดับความคิดเห็นในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะบุคคล

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานครได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตัวแปรตามปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ดังต่อไปนี้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ผลปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 การแสดงค่าความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	ความถี่ (N = 267)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	194	72.70
สูงกว่าปริญญาตรี	73	27.30
2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 5 ปี	8	3.00
5 – 10 ปี	24	9.00
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	235	88.00
รวม	267	100.00

จากตาราง 2 ระดับการศึกษา พบว่า อาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีวุฒิปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.70 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 88.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการศึกษาระดับความคิดเห็นของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ผลปรากฏในตาราง 3 – 4

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ เป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
โครงสร้างองค์การ	3.53	0.64	มาก
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ	3.41	0.62	ปานกลาง
ลักษณะงาน	3.69	0.64	มาก
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.27	0.70	ปานกลาง
สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.26	0.68	ปานกลาง
คาตอบแทน	2.94	0.78	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า อาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ และลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $\bar{X} = 3.69$) ส่วนเรื่องอื่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์การ	3.73	0.47	มาก
ความศรัทธา	3.62	0.52	มาก
ความทุ่มเท	3.82	0.54	มาก
ความภักดี	3.75	0.67	มาก

จากตาราง 4 พบว่า อาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันต่อการของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ผลปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อการ จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะบุคคล

กลุ่ม	ความผูกพันต่อการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	3.74	0.50	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	3.72	0.46	มาก
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร			
ต่ำกว่า 5 ปี	4.20	0.54	มาก
5 – 10	3.76	0.41	มาก
มากกว่า 10 ปี	3.71	0.46	มาก

จากตาราง 5 พบว่า อาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $\bar{X} = 3.72$) ส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 4.20$, $\bar{X} = 3.76$, $\bar{X} = 3.71$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อการของ
อาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ผลปรากฏในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความผูกพันต่อการของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Y
ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล									
ระดับการศึกษา (X1)	1.00	-0.02	-0.09	-0.09	-0.15	-0.16	-0.06	-0.02	-0.02
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร (X2)		1.00	0.01	-0.04	-0.05	-0.05	-0.09	-0.09	-0.15*
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ									
โครงสร้างขององค์กร (X3)			1.00	0.71**	0.48**	0.63**	0.59**	0.36**	0.52**
นโยบายการ บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (X4)				1.00	0.58**	0.73**	0.60**	0.47**	0.50**
ลักษณะงาน (X5)					1.00	0.66**	0.59**	0.49**	0.53**
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (X6)						1.00	0.73**	0.52**	0.58**
สัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน (X7)							1.00	0.40**	0.57**
ค่าตอบแทน (X8)								1.00	0.30**
ความผูกพันต่อการ (Y)									1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียน แกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ อันได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายทรัพยากร บุคคลขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานครได้ ผลปรากฏในตาราง 7 – 8

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	b	SE.b	β	T
ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล				
ระดับการศึกษา	0.05	0.05	0.05	0.96
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ	-0.13	0.05	-0.12	-248*
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ				
โครงสร้างองค์การ	0.15	0.05	0.21	2.94**
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ	0.003	0.06	0.004	-0.05
ลักษณะงาน	0.15	0.05	0.20	3.16**
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	0.13	0.06	0.20	2.27*
สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	0.13	0.05	0.19	2.65*
ค่าตอบแทน	-0.02	0.03	-0.04	-0.72
$a = 2.11 \quad R = 0.67 \quad R^2 = 0.44$				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ส่วนตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน ส่วนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรทำนายดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 44 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 44

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การค้นหา
ตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันต่อองค์การ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้น
ตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวพยากรณ์	b	SE.b	β	t	หมายเหตุ
ขั้นที่ 1					
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	.38	.03	.58	11.61**	R = .58
a	2.46	.11		22.04**	R ² = .34 R ² Adjusted = .33
ขั้นที่ 2					
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	.23	.05	.35	4.97**	R = .62
สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	.21	.05	.31	4.33**	R ² = .38
a	2.26	.12		19.30**	R ² Adjusted = .37
ขั้นที่ 3					
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	.16	.05	.25	3.22**	R = .64
สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	.18	.05	.26	3.66**	R ² = .41
ลักษณะงาน	.15	.05	.21	3.29**	R ² Adjusted = .40
a	2.03	.14		14.90**	
ขั้นที่ 4					
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	.11	.05	.17	2.15	R = .65
สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	.15	.05	.21	2.94	R ² = .42
ลักษณะงาน	.15	.05	.20	3.16	R ² Adjusted = .41
โครงสร้างองค์การ	.14	.04	.19	3.01*	
a	1.84	.15		12.56**	
ขั้นที่ 5					
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	.11	.05	.17	2.14	R = .66
สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	.13	.05	.19	2.73*	R ² = .44
ลักษณะงาน	.14	.04	.20	3.18**	R ² Adjusted = .43
โครงสร้างองค์การ	.14	.04	.20	3.24**	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ	-.12	.05	-.12	-2.58	
a	2.22	.21		10.77**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับ .58 และสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 34 เมื่อเพิ่มตัวแปรสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน เข้าไปในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น .62 และสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 38 เมื่อเพิ่มตัวแปรลักษณะงาน เข้าไปในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น .64 และสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 41 เมื่อเพิ่มตัวแปรโครงสร้างองค์การ เข้าไปในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น .65 และสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 42 และเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ที่เกี่ยวกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ เข้าไปในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น .66 และสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 44 พบว่า

ผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถค้นพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน ลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ และปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ที่เกี่ยวกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังคงมีความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ที่ยังอธิบายไม่ได้จากการศึกษาครั้งนี้อีกร้อยละ 56

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกณฑ์เท่ากับ .17 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ดีที่สุดรองลงมาอันดับสอง คือ ความสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกณฑ์เท่ากับ .19 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ดีที่สุดรองลงมาอันดับสาม คือ ลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .20 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ดีที่สุดรองลงมาอันดับสี่ คือ โครงสร้างองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .20 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรปัจจัยลักษณะบุคคลตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ดีที่สุดรองลงมาอันดับห้า คือ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกณฑ์เท่ากับ -.12 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ .66

ในการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีการนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ มาเขียนสมการได้ดังนี้

การพยากรณ์รูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.22 + .11 (\text{การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา}) + .13 (\text{สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน}) + .14 (\text{ลักษณะงาน}) + .14 (\text{โครงสร้างองค์การ}) - .12 (\text{ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z' = .17 (\text{การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา}) + .19 (\text{สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน}) + .20 (\text{ลักษณะงาน}) + .20 (\text{โครงสร้างองค์การ}) - .12 (\text{ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ})$$

จากสมการ สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร จะมีค่าเพิ่มมากขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

สรุปได้ว่า ตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ และตัวแปรปัจจัยลักษณะบุคคล คือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 44

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้คือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ในแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ในแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานครได้

4. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ สามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์การได้

วิธีการศึกษาค้นคว้า

ประชากร ได้แก่ อาจารย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวนทั้งสิ้น 3,483 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวนทั้งสิ้น 285 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) จากการส่งแบบสอบถาม จำนวน 285 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับสมบูรณ์ 267 คิดเป็น ร้อยละ 93.68 ของแบบสอบถามทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 139 - 142) บัญชา นิ้มประเสริฐ (2542 : 78-93) และบุญเจือ จุฑาพรธนาชาติ (2544 : 100 - 102) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายชื่อ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และคำตอบแทน ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความศรัทธา ความทุ่มเท และความภักดี ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 25 ข้อ

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทและผู้ที่ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ แล้วจึงนำมาแก้ไขปรับปรุง

จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง เขต บางกะปิ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหนึ่งในโรงเรียนแกนนำแต่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อตรวจหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความ เชื่อมั่น = .96

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ใน โรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยคำนวณ ค่าคะแนนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อ องค์การ ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนก ตามปัจจัยด้านลักษณะบุคคล

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้าน บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำ ที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Sommer's d และการ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ สามารถ ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานครได้ โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบ Enter และใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้น ตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนาย

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น เขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียน แกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยด้าน

ลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า อาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $\bar{X} = 3.72$) ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี 5 ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$ $\bar{X} = 3.76$ $\bar{X} = 3.71$)

2. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $\bar{X} = 3.69$) ส่วนเรื่องอื่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมใน 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท ด้านความภักดี โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่เกี่ยวกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรอันได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ลักษณะงานการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การศึกษาทางปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มี

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ โครงสร้างลักษณะงาน ส่วนการบริหารของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรทำนายดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 44 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 44

ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ได้มากที่สุดตามลำดับคือ ตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ลักษณะงาน โครงสร้างองค์กร และตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่เกี่ยวกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 44

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.22 + .11(\text{การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา}) + .13(\text{สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน}) + .14(\text{ลักษณะงาน}) + .14(\text{โครงสร้างองค์กร}) - .12(\text{ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .17(\text{การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา}) + .19(\text{สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน}) + .20(\text{ลักษณะงาน}) + .20(\text{โครงสร้างองค์กร}) - .12(\text{ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร})$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยสามารถอภิปรายตามประเด็นสำคัญที่เป็นข้อค้นพบจากงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียน เขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า อาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการมีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีทำให้มีความเข้าใจถึงการบริหารโดยใช้

โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมีการบริหารจัดการที่สมาชิกทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี 5 ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้จะมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน แต่ได้รับผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ในลักษณะเท่าเทียมกันจึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับอนันต์ คงจันทร์ (2532 : 32-44) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารธนาคารระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย พบว่า อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 146) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุงาน ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับระพีพร เบญจาทีกุล (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ขัดแย้งกับนันทนา ประกอบกิจ (2533 : 130-131) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่เกี่ยวกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นดังนี้เนื่องจาก การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการบริหารจัดการของสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการกระจายอำนาจเพื่อปรับปรุงการศึกษาให้มีคุณภาพโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมได้อย่างเหมาะสมรวดเร็วและทันการณ์ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานและเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 ให้องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในการกำกับของกระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครู อาจารย์ต้องมีการเตรียมตัว

เข้าสู่ระบบโครงสร้างการบริหารงานรูปแบบใหม่ ทำให้เกิดภาระงานเพิ่มขึ้นและประกอบกับความไม่เข้าใจในระบบการบริหารงานทำให้เกิดความเบี่ยงเบนต่อการทำงานจึงทำให้ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในทางลบต่อองค์การ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพร้อมพรรณ ปีหัตถกิจกุล (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่ออาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การมีความสำคัญทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

2.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับเซง (Cheng. 1990 : 3424-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและทัศนคติของงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การ พบว่า โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า โครงสร้างองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และไม่สอดคล้องกับสุวิ ศิริปัญญา (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติต่ออาชีพข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติด้านลบต่อโครงสร้างองค์การ เพราะแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงานไม่ชัดเจน

2.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการบริหารจัดการงานบุคคลของโรงเรียนอย่างชัดเจนในเรื่องของการสรรหา การรักษา และการพัฒนาอาจารย์ และสอดคล้องกับเด่นพงษ์ พลละเดช (2533) ที่ว่า “ความสำเร็จของการบริหารคนในองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การว่ามีความชัดเจน และให้ความสำคัญอยู่ในระดับใด” ส่วนนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล

ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า โครงสร้างองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร จงวิทยาดี (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวกับลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการกำหนดหน้าที่แต่ละส่วนแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน และมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบ สอดคล้องกับอวยพร ประพาศธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในมหาวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ พบว่า ลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับบุษยาณี จันท์เจริญสุข (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.5 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถและเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับเกสราสุขสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของคณบดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ลักษณะการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และเนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.6 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานบุคลากรในโรงเรียนรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นมิตรกันดี และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับบุษยาณี จันท์เจริญสุข (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้

คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับกรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.7 ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานบุคลากรมีความพอใจกับค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องอวยพร ประพฤทธิ์ธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในมหาวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ พบว่า รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับบุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับสุวิจิ ศิริปัญญา (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศขององค์กรและผลกระทบต่อนักคิดต่ออาชีพรับราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พบว่า การรับรู้รางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อวิชาชีพรับราชการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้วจึงสรุปได้ว่าปัจจัยบรรยากาศขององค์กร ใน 6 ด้าน ประกอบด้วยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าค่อนข้างสูง โดยเฉพาะตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เพียงตัวเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรได้สูงถึงร้อยละ 34 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียน

เป็นฐาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถและเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ร่วมกับตัวแปรสัมพันธภาพภายในหน่วยงานพบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การได้สูงถึงร้อยละ 38 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานบุคลากรในโรงเรียนรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นมิตรกันดี และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ร่วมกับตัวแปรลักษณะงาน พบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ได้สูงถึงร้อยละ 41 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการกำหนดหน้าที่แต่ละส่วนแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน และมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบ

เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ลักษณะงานร่วมกับตัวแปรโครงสร้างองค์การ พบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การได้สูงถึงร้อยละ 42 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ ร่วมกับตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การได้สูงถึงร้อยละ 44 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแม้จะมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การต่างกันแต่ได้รับผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ในลักษณะเท่าเทียมกันจึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ และตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนา การบริหารงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งมีความชัดเจนในการแบ่งสายบังคับบัญชา และให้ความสนับสนุนไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมทั้งเสริมสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ถ้าผู้บริหารสามารถทำได้ดังกล่าวข้างต้นก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียน แกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายมาตรการในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีความเหมาะสม และมีความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการจัดประชุมสัมมนาเพื่อส่งเสริมความเข้าใจต่อการบริหารงานบุคคล โดยเน้นการมีส่วนร่วม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางานด้านบุคลากร ด้วยการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้ทำงานด้วยความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร ด้วยการจัดการอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร
- 2.2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ธิโสภณ. (2532, สิงหาคม). “ตัวบ่งชี้คุณภาพครูในทัศนะของบัณฑิตผู้ใช้ครู,” *คุรุปริทัศน์*. 14 : 18.
- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรมสามัญศึกษา. กองการมัธยมศึกษา. (2538). “การประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงาน สังกัดกรมสามัญศึกษา ประจำปีการศึกษา 2537 วันที่ 20-23 มีนาคม 2537 ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์,” ใน เอกสารการประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงาน สังกัดกรมสามัญศึกษา.
- กรมสามัญศึกษา. (2540). *เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539*. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมสามัญศึกษา. (2545). *แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา. กระทรวงฯ.
- กิตติชัย วิยจิตรสุนทร. (2541). *สภาพและความต้องการด้านการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารของสำนักงานการประถมอำเภอ ในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีติลล. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษราพัฒนา.
- เกสร สุธสว่าง. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ พฤติกรรมการบริหารของคณบดีกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โกศล ศรีทอง. (2543). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). *ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เจลีเยว บุรีภักดี, และคนอื่น ๆ. (2520). ลักษณะของครูที่ดี. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศกรรมฝึกหัดครู.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2539). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- เขาวลิต ตนานนท์ชัย. (2532). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ แยมประดิษฐ์. (2541). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2533). "การบริหารบุคคลมืออาชีพ," ใน เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : บริษัทบิสเน็ตเอ็กสเพรส จำกัด.
- ดิน ปรัชญพุทธิ. (2534). หัวหน้าภาควิชา : ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน : กรณีศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนพร จงวิทยาดี. (2544). บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การจัดโครงการสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). ความเป็นครู. ภูเก็ต : ฝ่ายเอกสารตำราสำนักวิทยบริการสถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- หนึ่งเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- นภาพิณญ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2529). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์ กรุงเทพฯ.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญยาณี จันทรเจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศิลปศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม กิตติดุษฎีธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยเส้นใยฝ้ายประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยะพร สร้อยทอง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศต่อองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักคณะกรรมการข้าราชการครู. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ปรียาภร อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาภร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า*. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2542). *บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล*. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พร้อมพรรณ ปิณฑกิกกุล. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ไพลิน ผ่องใส. (2531). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2528). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ สาร. (2526). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ครุสภา.
- มาตี ธรรมสัจจุล. (2535). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานคุมประพฤติต่อกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ระพีพร เบญจทิกุล. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การศึกษานเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- ลัดดา สัจพันธุ์โรจน์. (2545). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทัศนคติของพนักงานบริษัทซีโน – ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ ขงไพบูลย์. (2543). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร วรตบางกูร. (2535). *การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา*. สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.

- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับขององค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*.
กรุงเทพฯ : หจก. ภาพพิมพ์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). "คำเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ
ที่บางครั้งก็พลาดได้," *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา*. 18(3).
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2544). "การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน," ใน *เอกสาร
ประกอบการอบรมสัมมนาทางวิชาการเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*.
หน้า 28. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัฒนา ศรีสม. (2542). *แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ส่งเสริมการขายสินค้าตัวอุปโภคบริโภคของบริษัทไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด*.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2524). *ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- สงบ ลักษณะ. (2538). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ถ่ายเอกสาร.
- สมชาติ คงพิกุล. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบุรี*.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). *บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย
รามคำแหง*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิกการ และ ผุสดี รุมาคม. (2520). *องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ :
ดวงกมล.
- _____. (2521, มกราคม-มีนาคม). "บรรยากาศองค์การ," *วารสารธรรมศาสตร์*. 7 : 71-84.
- _____. (2539). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สุพล วัณสินธ์. (2541, กันยายน). "แนวทางการใช้ครูอย่างมีประสิทธิภาพ," *วิทยาสาร*.
97(9) : 73.
- สุพิศ กิตติรัชดา. (2538). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ของพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์*. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการพยาบาล).
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุวจิ ศิริปัญญา. (2536). *บรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติต่ออาชีพรับราชการ :
ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี*. สารนิพนธ์ ร.ม.
(บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- สุวรรณิน คณานุวัฒน์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุริช ศิลปอนันท์. (2542, พฤษภาคม). “แนวทางการปฏิรูปการศึกษา,” วิทยาจารย์. 98(2) : 14.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2533). เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. หน่วยที่ 1-7 พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- โสภ ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : การศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2544). รายงานการประชุมแนวคิดและประสบการณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM). กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2537). ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 5-8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อิทธิชัย ธนเศรษฐ์. (2535). การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ ค.บ. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- อวยพร ประพฤทธิธรรม. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในมหาวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อักษร เมธสุทธิ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าแผนกวิชาการในมหาวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). “ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment),” จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9(34) : 35-38.

- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (*School-Based Management*). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : อรุณสภา.
- _____. (2545). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (*School-Based Management*). กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษณีย์ ดำนวนรินทร์. (2536). ความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิโรฒ ภาคใต้. ถ่ายเอกสาร.
- Argyris, c. (1964). *Integrating the Individual and the Organization*. New York : John Wiley & Sons. Inc.
- _____. (1972). "A Few Words in Advance," pp. 3-7. In A.J. Marrow (ed). *The Failure of Success*. New York : AMACOM.
- Brown, W.B. and Moberg, D.J. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York : John Wiley & Sons.
- Buchanan, Bruce. (1974, December). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," *Administration Science Quarterly*. 19(4) : 533-543.
- Cheng, Yin Cheong. (1990, May). "An Investigation of the Relationship of Organizational Commitment and Job Attitudes to organizational Culture, Organizational Structure, Leadership, and Social Norms," *Dissertation Abstracts International*. 50(11) : 3424-A.
- Choi, Chang H. (1990, October). "Path Analytic Study of the Relationship of Organizational Structure, Attitudes Towards Authoritarianism and Job Application of LISREL," *Dissertation Abstracts International*. 51(4) : 1380-A.
- Cook, John D. and others. (1981). *The Experience of Work*. London : Academic Press.
- Decotis, Thomas A and Summers, Timothy P. (1987, February). "A Path Analysis of Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment." *Human Relation*. 40(7) : 445-470.
- Du Brin, Andrew J. (1984). *Foundation of Organizational Behavior : An Applied Perspective*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Eisenberger, R. and others. (1990). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence Commitment and Innovation," *Journal of Applied Psychology*. 75 : 51-59.

- Etzioni, A. (1975). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York : The Free Press.
- Forehand, G. and Gilmer, V.H. (1964, December). "Environmental Vacation and Studies of Organizational Behavior," *Psychological Bulletin*. 62 : 361-382.
- Franklin, J.I. (1975, June). "Down the Organization : Influence Processes Across Levels of Hierarchy," *Administrative Science Quarterly*. 20(2) : 153-164.
- Frauenhoffer, Shannon M. (1998). "Age and tenure as Moderators of Gender Differences in Organizational and Occupational Commitment of Teachers," *Dissertation Abstracts International*. 59(1) : 447-B.
- George, Jennifer M. and Jones, Gareth R. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. Texas, U.S. : Abdison-Wesley Publishing Co., Inc.
- Hall, O. T. and Scheider, B. (1972, September). "Correlates of Organization Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Type," *Administrative Science Quarterly*. 17 : 340-350.
- Halpin, Andrew W. and Croff, D.B. (1983). *The Organizational Climate of Schools*. Chicago : University of Chicago. Midwest Administration Center.
- Halpin, Anderw W. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York : McMilan Company.
- Hatton, Sylvia A. (1997). "Teacher Organizational Commitment in High Performing, Low Development School Principles," *Dissertation Abstracts International*. 58(10) : 3893-A.
- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. L. (1972). "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment," *Dissertation Abstracts International*. 59(7) : 2272-A.
- Huselid, Mark A. and Day. Nancy E. (1991, June). "Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover : A Substantive and Methodological Analysis," *Journal of Applied Psychology*. 76(3) : 380-391.
- Joffres, Chritine Elisabeth. (1998). "Organizational commitment : Selected Elementary School Teachers Work Commitments," *Dissertation Abstracts International*. 59(7) : 2272-A.

- Kadyschuk, Ronald. (1998). "Teacher Commitment : A Study of Organizational Commitment, Professional Commitment, and Union Commitment of Teachers in public School in Saskatchewan," *Dissertation Abstracts International*. 58(12) : 4510-A.
- Katz, Daniel. and Kahn, Robert L. (1966). *The Social Psychology of Organization*. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). "Determining Sample Size Research Activeitied," *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- Kolb, D., Rubin, I., and McIntyre, J. (1979). *Organizational Psychology*. New Jersey : Prendice-Hall, Inc.
- Likert, R. and Likert, J. (1976). *New Ways of Managing Conflict*. New York : McGraw-Hill.
- Litwin, G. and Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Massachusetts : Harvard University Press.
- Mc Gregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill.
- _____. (1967). *The Professional Manager*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Mowday, Richard M. Porter, Lyman W., and Steers, Richard M. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment," *Journal of Vocational Behavior*. 14 : 224-247.
- Norwood, Donnie R. (1998). "A Study of the Relationship Between teacher Organizational commitment and the Level of Implementation of Professional Development School Principles," *Dissertation Abstracts International*. 58(10) : 3893-A.
- Porter, Lyman W. and others. (1974, October). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Teachers," *Journal of Applied Psychology*. 59(5) : 604-609.
- Porter, Lyman W., Lawler, Edward E., and Hackman, Richard. J. (1975). *Behavior in Organization*. Tokyo : McGraw-Hill KogaKusha, Ltd.
- Porter, Lyman W. and Smith, F.J. (1970). *The Ecology of Organizational*. Unpublished Paper.
- Smith, Ann C. and others. (1983). "Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents," *Journal of Applied Psychology*. 653-663.

- Steers, Richard M. (1977, March). "Antecedents and Outcome of Organization Commitment," *Administration Science Quarterly*. 22(1) : 46-75.
- Steers, Richard M. and Porter, Lyman W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- _____. (1983). *Employee Commitment to Organization in Motivation & Work Behavior*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Turan, Selahattin. (1998, October). "A Study of Organizational Climate and Organizational Commitment in Human Organizations," *Dissertation Abstracts International*. 59(4) : 1038-A.
- Watts, Louis K. (1997). The Relationships of School Organizational Health and Teacher Commitment to Student Achievement in Selected West Virginia Elementary Schools. *Dissertation Abstracts International*. 58(3) : 691-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาวร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ
2. ดร.ปัญญา แก้วกีบุตร
3. อาจารย์สมกิจ กิจพูนวงศ์
4. อาจารย์ดิเรก วรรณเศียร
5. นางสาววิญชีวา วรรณพินทุ

ภาคผนวก ข
รายชื่อกลุ่มตัวอย่างและแบบสอบถามในการวิจัย

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
2. โรงเรียนโยธินบูรณะ
3. โรงเรียนเทพศิรินทร์
4. โรงเรียนบางกะปิ
5. โรงเรียนจันทร์หุ่่นป่าเพ็ญ
6. โรงเรียนปทุมคงคา
7. โรงเรียนมัธยมกะสันพิทยา

ที่ ทม 1012/๑๗๔๒



บัณฑิตวิทยาลัย 116
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๓ ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกนิณี ดอกไม้งาม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัศฉาวัลย์ เกษมเนตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน จำนวน 55 คน ในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานสำนักศึกษา กรุงเทพมหานคร คอบแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกนิณี ดอกไม้งาม ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ศธ 0812/

0437



สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

24 มกราคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสาวภคินี ดอกไม้งาม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร" ในการนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะเก็บข้อมูลจากอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 55 คน เพื่อตอบแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2546

สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัยดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารโรงเรียน และวงการศึกษา สมควรให้การสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเจติมชัย รัตนประยูร)

ผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาฯ

โทร. 0 2281 9996-7 ต่อ 108,109

โทรสารต่อ 115

<http://bkk.ge.go.th>

ที่ ทม 1012/ ๙๗๙3



บัณฑิตวิทยาลัย 118

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙3 ธันวาคม 2545

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกนิณี ดอกไม้งาม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน จำนวน 52 คน คอบแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกนิณี ดอกไม้งาม ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๙๗๙๔



บัณฑิตวิทยาลัย 119
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๓ ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกนิณี ดอกไม้งาม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน จำนวน 47 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกนิณี ดอกไม้งาม ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเห็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๔ ๗๙๕



บัณฑิตวิทยาลัย 120
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๓ ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกะปิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกนิณี ดอกไม้งาม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน จำนวน 51 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกนิณี ดอกไม้งาม ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๑๗๙๖



บัณฑิตวิทยาลัย 121
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๓ ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทรหุ่นบำเพ็ญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกนิณี ดอกไม้งาม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน จำนวน 28 คน คอบแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกนิณี ดอกไม้งาม ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๑๖๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย 122
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔3 ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมคงคา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกนิณี ดอกไม้งาม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน จำนวน 34 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกนิณี ดอกไม้งาม ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๕๗๙๘



บัณฑิตวิทยาลัย 123
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๓ ธันวาคม 2545

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกนิ คอกไม้งาม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน จำนวน 18 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกนิ คอกไม้งาม ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

29 มกราคม 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน

ด้วยดิฉัน นางสาวภคินี ดอกไม้งาม นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย ให้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีความเหมาะสม ตลอดจนพัฒนาบรรยากาศองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนให้ทำงานด้วยความทุ่มเท และผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ในการครั้งนี้ ดิฉันเห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่ง ซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่จะนำไปสู่การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ถูกต้องสมบูรณ์ตามความเป็นจริง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่เป็นอยู่ คำตอบของท่านถือเป็นความลับ และจะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ใดทั้งสิ้น ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้อของท่าน และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวภคินี ดอกไม้งาม)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาใน
โรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อ
องค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
เขตกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยแบ่งออก
เป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

3. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่าง

4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึของท่านมาก
ที่สุด เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลในสังกัดกรมสามัญ
ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตกรุงเทพมหานคร

5. ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะใช้ข้อมูลของท่าน เพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น และจะไม่มี
ผลเสียหายใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ท่านได้รับ

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[] ปริญญาตรี

[] สูงกว่าปริญญาตรี

2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

[] ต่ำกว่า 5 ปี

[] 5-10 ปี

[] มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ช่อง

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้แจงลักษณะงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน	✓				

ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องเห็นด้วยอย่างยิ่ง แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ผู้บริหารมีการชี้แจงลักษณะงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	โรงเรียนของท่านมีการแบ่งแยกหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน					
2	สายการบังคับบัญชาในโรงเรียนของท่านเป็นไปอย่างชัดเจน					
3	ท่านมีความเข้าใจเป้าหมายการดำเนินการของโรงเรียน					
4	กฎระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น					
5	โรงเรียนมีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม					
6	โรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป					
7	การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น					
8	โรงเรียนท่านมีการแจ้งข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรรับทราบสม่ำเสมอ					
9	นโยบายการพัฒนาครู อาจารย์ของโรงเรียนมีความชัดเจน					
10	ท่านเข้าใจนโยบายการบำรุงรักษาบุคลากรของโรงเรียน					
11	นโยบายการสรรหาและการคัดเลือกสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12	โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาครู อาจารย์อย่างต่อเนื่อง					
13	การส่งครู อาจารย์ เข้ารับการฝึก อบรม จะคำนึงถึงความเหมาะสม กับงานในความรับผิดชอบ					
14	โรงเรียนท่านจะมีการวางแผนด้าน บุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมกับการ เปลี่ยนแปลง					
15	โรงเรียนท่านมีการสรรหาบุคลากร ตามระเบียบของทางราชการ เพื่อ บรรจุในตำแหน่งที่ว่าง					
16	มีการส่งเสริมให้ครู อาจารย์ลาไป ศึกษาหาความรู้					
17	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
18	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของ ท่านมีความเหมาะสม					
19	งานของท่านเป็นงานที่มีความมั่ง คั่ง					
20	ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี					
21	โรงเรียนให้ความสำคัญกับงานที่ ท่านทำอยู่ในขณะนี้					
22	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ					
23	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้แจง ลักษณะงานให้ท่านทราบอย่าง ชัดเจน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
24	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงาน					
25	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจใน ความสามารถของท่าน					
26	ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ใน การช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน					
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างยุติธรรม					
28	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตาม ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้ บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง					
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณา ความรู้ ความสามารถ ของผู้ใต้ บังคับบัญชาเป็นหลัก ในการแต่งตั้ง ให้ปฏิบัติหน้าที่					
30	ผู้บังคับบัญชาของท่านติชมอย่างมี เหตุผล					
31	ผู้บังคับบัญชาถามไถ่ทุกข์สุขของ ท่าน					
32	ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความสนิท สนมกันดี					
33	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของ ท่านมีการทำงานเป็นทีม					
34	ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วม งานอยู่เสมอ เวลาเกิดปัญหา					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
35	บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรกันดี					
36	ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
37	บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน					
38	รายได้จากการทำงานในหน้าที่ของท่าน พอกับภาวะการครองชีพในปัจจุบัน					
39	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
40	บำเหน็จหรือบำนาญที่ท่านจะได้รับ เป็นสิ่งที่ท่านพอใจ					
41	สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีจำนวนเพียงพอ					
42	ท่านรู้สึกพอใจที่สหกรณ์ออมทรัพย์ ได้ช่วยเหลือในเรื่องกู้ยืมเงินเมื่อมีความจำเป็น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ช่อง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านคิดว่าโดยภาพรวมแล้ว โรงเรียนมีการดำเนินงานที่กำลัง พัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสมแล้ว					
2	ท่านคิดว่าโรงเรียนมีรูปแบบการ บริหารที่สามารถนำไปสู่ ประสิทธิภาพ					
3	ท่านเชื่อว่าด้วยนโยบายของคณะ ผู้บริหารจะช่วยให้โรงเรียนเจริญ ก้าวหน้า					
4	พฤติกรรมการบริหารโดยภาพรวม ของคณะผู้บริหารมีลักษณะที่เอื้อ ต่อบรรยากาศการทำงานดี					
5	ท่านคิดว่าการบริหารงานโดยการ กระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับหัวหน้างาน หัวหน้าสาย ชั้นเป็นวิธีการบริหารที่เหมาะสม					
6	คำกล่าวที่ว่า “มีความรู้ประจุนัก ปราชญ์ และมีความประพฤติ ประจุนักพรหม” หากนำมายึดถือ ปฏิบัติในการทำงาน จะช่วยให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7	ท่านรู้สึกผิดหวังที่ตัดสินใจทำงาน ที่โรงเรียนแห่งนี้					
8	ท่านได้ใช้ความสามารถสูงสุดใน การทำงานที่โรงเรียนนี้					
9	ท่านตรวจสอบความถูกต้องของ ผลงานที่ทำเสร็จแต่ละชิ้นก่อนนำ เสนอผู้บังคับบัญชา หรือส่งมอบให้ แก่ผู้มารับบริการ					
10	โรงเรียนแห่งนี้ไม่ได้ให้ประโยชน์ แก่ท่าน สมกับที่อุทิศตนอย่างเต็มที่ ให้กับการทำงาน					
11	ท่านไม่อาสาช่วยงานอื่นเพราะ ขณะนี้มีงานมากพออยู่แล้ว					
12	สำหรับท่านแล้วต้องรีบไปทำงาน แต่เช้าเสมอ					
13	ท่านคิดว่าปัญหาของโรงเรียนเป็น เรื่อง que ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข					
14	เมื่อมีความจำเป็นต้องขาดงาน ท่านจะฝากงานให้กับผู้หนึ่งผู้ใดใน หน่วยงานช่วยเหลือแทน					
15	แม้รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ แต่ท่านก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่ตามปกติ					
16	ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา โดย ไม่คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทน หรือไม่					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
17	ท่านไม่เกี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม แม้ไม่เกี่ยวกับหน้าที่โดยตรง					
18	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถให้มากกว่าปกติเพื่อช่วยให้โรงเรียนนี้ประสบความสำเร็จ					
19	แม้เป็นวันหยุด หากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ ท่านยินดีมาช่วยงานอย่างเต็มที่					
20	ท่านมักพูดกับเพื่อนว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่น่าทำงาน					
21	แม้การทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้					
22	ท่านรักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในขณะนี้					
23	สำหรับท่านแล้ว โรงเรียนแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่น่าทำงานด้วย					
24	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้					
25	ท่านคิดว่าจะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ					

ภาคผนวก ค

ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของแบบสอบถาม

ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
โครงสร้างองค์การ			
1. โรงเรียนของท่านมีการแบ่งแยกหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน อย่างชัดเจน	3.82	0.81	มาก
2. สายการบังคับบัญชาในโรงเรียนของท่านเป็นไปอย่างชัดเจน	3.79	0.87	มาก
3. ท่านมีความเข้าใจเป้าหมายการดำเนินการของโรงเรียน	3.64	0.83	มาก
4. กฎระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนช่วยให้การปฏิบัติงาน ง่ายขึ้น	3.51	0.84	มาก
5. โรงเรียนมีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม	3.34	0.91	ปานกลาง
6. โรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป	3.10	1.10	ปานกลาง
7. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทำให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น	3.58	0.87	มาก
8. โรงเรียนท่านมีการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบ สม่ำเสมอ	3.47	0.84	ปานกลาง
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ			
9. นโยบายการพัฒนาครู อาจารย์ของโรงเรียนมีความชัดเจน	3.46	0.83	ปานกลาง
10. ท่านเข้าใจนโยบายการบำรุงรักษาบุคลากรของโรงเรียน	3.20	0.79	ปานกลาง
11. นโยบายการสรรหาและการคัดเลือกสอดคล้องกับ เป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้	3.20	0.78	ปานกลาง
12. โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาครู อาจารย์อย่างต่อเนื่อง	3.52	0.79	มาก
13. การส่งครู อาจารย์ เข้ารับการฝึกอบรม จะคำนึงถึงความ เหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบ	3.61	0.83	มาก
14. โรงเรียนท่านจะมีการวางแผนด้านบุคลากรเพื่อเตรียม พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง	3.42	0.79	ปานกลาง
15. โรงเรียนท่านมีการสรรหาบุคลากรตามระเบียบของ ทางราชการ เพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง	3.23	0.84	ปานกลาง

ตาราง (ต่อ)

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16. มีการส่งเสริมให้ครู อาจารย์ลาไปศึกษาหาความรู้	3.61	0.74	มาก
ลักษณะงาน			
17. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	3.94	0.82	มาก
18. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความ เหมาะสม	3.35	0.95	ปานกลาง
19. งานของท่านเป็นงานที่มีความมั่นคง	4.02	0.82	มาก
20. ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ เป็นอย่างดี	3.50	0.84	ปานกลาง
21. โรงเรียนให้ความสำคัญกับงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้	3.61	0.82	มาก
22. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ	4.03	0.87	มาก
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้แจงลักษณะงานให้ ท่านทราบอย่างชัดเจน	3.39	0.84	ปานกลาง
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา			
24. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	3.22	0.88	ปานกลาง
25. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในความสามารถ ของท่าน	3.41	0.79	ปานกลาง
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหา ต่างๆ ให้กับท่าน	3.28	0.85	ปานกลาง
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	3.12	0.84	ปานกลาง
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	3.24	0.81	ปานกลาง

ตาราง (ต่อ)

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณาความรู้ ความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก ในการแต่งตั้งให้ปฏิบัติ หน้าที่	3.37	0.87	ปานกลาง
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านติชมอย่างมีเหตุผล	3.25	0.83	ปานกลาง
สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน			
31. ผู้บังคับบัญชาถามไถ่ทุกข์สุขของท่าน	3.08	0.84	ปานกลาง
32. ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมกันดี	3.04	0.83	ปานกลาง
33. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม	3.27	0.87	ปานกลาง
34. ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เวลา เกิดปัญหา	3.35	0.80	ปานกลาง
35. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรกันดี	3.31	0.92	ปานกลาง
36. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.52	0.88	มาก
37. บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการ ปฏิบัติงาน	3.24	0.96	ปานกลาง
ค่าตอบแทน			
38. รายได้จากการทำงานในหน้าที่ของท่าน พอกับภาวะ การครองชีพในปัจจุบัน	2.77	1.04	ปานกลาง
39. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.73	0.98	ปานกลาง
40. บ้านหรือยานพาหนะที่ท่านจะได้รับเป็นสิ่งที่ท่านพอใจ	3.03	0.99	ปานกลาง
41. สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีจำนวนเพียงพอ	2.90	0.97	ปานกลาง
42. ท่านรู้สึกพอใจที่สหกรณ์ออมทรัพย์ได้ช่วยเหลือใน เรื่องกู้ยืมเงินเมื่อมีความจำเป็น	3.25	0.91	ปานกลาง

ตาราง (ต่อ)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความศรัทธา			
1. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมแล้วโรงเรียนมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว	3.46	0.72	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าโรงเรียนมีรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพ	3.45	0.78	ปานกลาง
3. ท่านเชื่อว่าด้วยนโยบายของคณะผู้บริหารจะช่วยให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า	3.43	0.78	ปานกลาง
4. พฤติกรรมการบริหารโดยภาพรวมของคณะผู้บริหารมีลักษณะที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานดี	3.30	0.81	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่าการบริหารโดยการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับหัวหน้างาน หัวหน้าสายชั้นเป็นวิธีการที่เหมาะสม	3.57	0.75	มาก
6. คำกล่าวว่า “มีความรู้ประจุนักปราชญ์ และมีความประพฤติประจุนักพรหม” หากนำมายึดถือปฏิบัติในการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.81	มาก
7. ท่านรู้สึกผิดหวังที่ตัดสินใจทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	3.96	0.85	มาก
8. ท่านได้ใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงานที่โรงเรียนนี้	3.74	0.84	มาก
9. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของผลงานที่ทำเสร็จแต่ละชิ้นก่อนนำเสนอผู้บังคับบัญชา หรือส่งมอบให้แก่ผู้มารับบริการ	3.75	0.76	มาก
ความทุ่มเท			
10. โรงเรียนแห่งนี้ไม่ได้ให้ประโยชน์แก่ท่าน สมกับที่อุทิศตนอย่างเต็มที่ให้กับการทำงาน	3.66	1.04	มาก
11. ท่านไม่อาสาช่วยงานอื่นเพราะขณะนี้มีงานมากพออยู่แล้ว	3.69	0.96	มาก

ตาราง (ต่อ)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12. สำหรับท่านแล้วต้องรีบไปทำงานแต่เช้าเสมอ	3.86	0.85	มาก
13. ท่านคิดว่าปัญหาของโรงเรียนเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องช่วย แก้ไข	4.44	0.77	มาก
14. เมื่อมีความจำเป็นต้องขาดงานท่านจะฝากงานให้กับผู้หนึ่ง ผู้ใดในหน่วยงานให้ช่วยดูแลแทน	3.96	0.92	มาก
15. แม้รู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ แต่ท่านก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตามปกติ	3.87	0.91	มาก
16. ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับ ค่าตอบแทนหรือไม่	3.82	0.91	มาก
17. ท่านไม่เกี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม แม้ไม่เกี่ยวกับ หน้าที่โดยตรง	3.39	0.85	ปานกลาง
18. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถให้มากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้โรงเรียนนี้ประสบความสำเร็จ	3.84	0.79	มาก
19. แม้เป็นวันหยุด หากโรงเรียนมีกิจกรรม ท่านยินดีมาช่วย งานอย่างเต็มที่	3.71	0.90	มาก
ความภาคภูมิใจ			
20. ท่านมักพูดกับเพื่อนว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่ น่าทำงาน	3.54	0.77	มาก
21. แม้การทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ ทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้	3.84	0.77	มาก
22. ท่านรักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ใน ขณะนี้	3.85	0.81	มาก
23. สำหรับท่านแล้ว โรงเรียนแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่น่า ทำงานด้วย	3.70	0.80	มาก

ตาราง (ต่อ)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
24. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียน แห่งนี้	3.86	0.81	มาก
25. ท่านคิดว่าจะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปจนกว่าจะ เกษียณอายุ	3.74	0.95	มาก

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว ภคินี ดอกไม้งาม
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 3 ธันวาคม พุทธศักราช 2501
สถานที่เกิด	อำเภอ ปทุมวัน จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	52/127 หมู่บ้านศิริเทพ ถ. เสรีไทย อ. คั่นยาว กรุงเทพมหานคร 10230
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ผู้จัดการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	Zeno's Verlag GmbH Bruckengasse 2 97340 Segnitz Germany
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2525	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากการศึกษาผู้ใหญ่
พ.ศ. 2529	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (สังคมศึกษา) จากวิทยาลัยครูธนบุรี
พ.ศ. 2539	คบ. (การบริหารการศึกษา) จากสถาบันราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2545	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ